



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
17 April 2015
Russian
Original: English

Семидесятая сессия

Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов**

Часть VIII Общее вспомогательное обслуживание

Раздел 29С Управление людских ресурсов

(Программа 25 двухгодичного плана по программам на период 2016–2017 годов)***

Содержание

	<i>Стр.</i>
Общий обзор.	3
Общая направленность.	3
Общие сведения о ресурсах.	5
Прочая информация	10
A. Руководство и управление	11
B. Программа работы****	13
Компонент 1. Политика	14

* Переиздано по техническим причинам 20 мая 2015 года.

** Утвержденный бюджет по программам в сводном виде будет опубликован в качестве документа A/70/6/Add.1.

*** Документ A/69/6/Rev.1 и сводный доклад Генерального секретаря об изменениях к двухгодичному плану по программам, получившим отражение в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов.

**** В двухгодичном периоде 2016–2017 годов компонент 5 «Кадровые информационные системы» включен в раздел 29Е «Управление информационно-коммуникационных технологий», чтобы содействовать осуществлению стратегии в области информационно-коммуникационных технологий в соответствии с разделом II резолюции 69/262 Генеральной Ассамблеи.



Компонент 2. Стратегическое планирование и укомплектование штатов	19
Компонент 3. Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги	26
Компонент 4. Медицинское обслуживание	36
Приложения	
I. Организационная структура и распределение должностей на двухгодичный период 2016–2017 годов.	42
II. Краткая информация о мерах, принятых для выполнения соответствующих рекомендаций надзорных органов	43
III. Мероприятия, осуществлявшиеся в двухгодичный период 2014–2015 годов и не предусмотренные на 2016–2017 годы.	46

Общий обзор

Таблица 29С.1

Финансовые ресурсы

(В долл. США)

Ассигнования на 2014–2015 годы	76 584 200
Новые мандаты и перераспределение ресурсов между компонентами	(3 428 300)
Изменения в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи (дополнительные сокращения)	(76 800)
Изменения в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи (меры повышения эффективности)	(1 800 000)
Общее изменение объема ресурсов	(5 305 100)
Ресурсы, предлагаемые Генеральным секретарем на 2016–2017 годы ^a	71 279 100

^a По пересмотренным расценкам 2014–2015 годов.

Таблица 29С.2

Кадровые ресурсы

	Число	Уровень
<i>Регулярный бюджет</i>		
Утвержденные должности на двухгодичный период 2014–2015 годов	173	1 ПГС, 3 Д-2, 5 Д-1, 17 С-5, 23 С-4, 20 С-3, 14 С-2/1, 10 ОО (ВР), 80 ОО (ПР)
Перераспределяемые должности	(12)	2 С-5, 1 С-4, 1 С-3, 1 С-2, 1 ОО (ВР), 6 ОО (ПР) переводятся из компонента 5 в Управление информационно-коммуникационных технологий (sect. 29Е)
Перераспределяемые должности	9	1 С-3, 2 С-2, 1 ОО (ВР), 3 ОО (ПР) переводятся из компонента 5 в компонент 2 1 С-5 и 1 С-3 переводятся из Нью-Йорка в Бангкок в рамках компонента 1
Предлагаемые должности на двухгодичный период 2016–2017 годов	161	1 ПГС, 3 Д-2, 5 Д-1, 15 С-5, 22 С-4, 19 С-3, 13 С-2/1, 9 ОО (ВР), 74 ОО (ПР)

Общая направленность

- 29С.1 Управление людских ресурсов несет ответственность за осуществление программы работы по разделу 29С, опираясь на поддержку соответствующих организационных подразделений Организации Объединенных Наций в составе периферийных отделений. Общие функции Управления определены в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2011/4. Виды деятельности, предлагаемые в разделе 29С, подпадают под подпрограмму 3 «Управление людскими ресурсами» программы 25 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» сводного доклада Генерального секретаря об изменениях к двухгодичному плану по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов.

Примечание: в таблицах и диаграммах используются следующие сокращения: ПГС — помощник Генерального секретаря; ОО — категория общего обслуживания; ПР — прочие разряды; ВР — высший разряд; РБ — регулярный бюджет; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ВР — внебюджетные ресурсы.

- 29C.2 Управление продолжит осуществление своей программы реформ, направленных на формирование такой Организации, которая оперативно реагирует на изменения и поддерживает культуру предоставления прав и возможностей и учета результатов работы, предусматривает равный доступ к возможностям для развития карьеры, независимо от программ и источников финансирования, и предоставляет сотрудникам возможность для обучения и профессионального роста, с тем чтобы они могли в полной мере реализовать свой потенциал. Оно также сосредоточит свое внимание на укреплении кадрового планирования, практики управления служебной деятельностью и поддержки в развитии карьеры и на внедрении системы мобильности при условии ее одобрения Генеральной Ассамблеей. Управление, действуя в рамках своего мандата и в тесном сотрудничестве с другими соответствующими структурами Секретариата, будет продолжать укреплять систему отправления правосудия, учрежденную резолюцией 61/261 Генеральной Ассамблеи и получившей дальнейшее развитие в ее последующих соответствующих резолюциях, касающихся, среди прочего, вопросов, связанных с использованием официальных и неофициальных процедур для формирования эффективной, действенной и справедливой системы. Кроме того, Управление будет принимать меры к улучшению условий и гигиены труда сотрудников Организации Объединенных Наций и к совершенствованию работы соответствующих служб в глобальном масштабе.
- 29C.3 Будет продолжена работа по совершенствованию информационной системы управления кадровым потенциалом («Инспира») в поддержку кадровых реформ в таких областях, как наем персонала, организация обучения и управление служебной деятельностью сотрудников. В целях обеспечения более справедливого географического представительства государств-членов и представительства женщин, а также для выявления высококвалифицированных кандидатов будет продолжена практика проведения адресных информационно-разъяснительных кампаний. Департамент будет продолжать поддерживать усилия по обеспечению справедливого географического представительства и дальнейшей интеграции в работу Организации и играть свою ведущую роль в осуществлении гендерных стратегий.
- 29C.4 В разделе II своей резолюции 60/262 Генеральная Ассамблея одобрила все элементы предлагаемой стратегии в области информационно-коммуникационных технологий и обратилась к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить ее осуществление, принимая во внимание комментарии, замечания и рекомендации Комиссии ревизоров и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам. В свете усилий по унификации процедур, предпринятых в Департаменте по вопросам управления, функции Секции кадровых информационных систем, связанные с использованием информационно-коммуникационных технологий, предлагается объединить в рамках Управления информационно-коммуникационных технологий, а именно на базе общеорганизационных центров прикладных программ в Нью-Йорке и Бангкоке, общеорганизационной службы технической поддержки Отдела глобального обслуживания и Отдела глобальных операций. В связи с этим для оказания поддержки в реализации новой стратегии в области информационно-коммуникационных технологий предлагается перевести компонент 5 «Кадровые информационные системы», в том числе 12 должностей и соответствующие ресурсы, не связанные с должностями, в раздел 29E «Управление информационно-коммуникационных технологий».
- 29C.5 При этом ресурсы, которые в двухгодичном периоде 2014–2015 годов учитывались в рамках компонента 5 и которые предназначались для поддержки анализа данных, индикаторных панелей и докладов, относящихся к людским ресурсам и связанных с листами оценки кадровой работы в режиме онлайн, позволяющими самостоятельно отслеживать работу по достижению целей и показателей работы с помощью планов действий в области людских ресурсов и облегчающими ее контроль и надзор со стороны государств-членов, предлагается перевести в компонент 2 «Стратегическое планирование и укомплектование штатов», что в большей степени соответствовало бы сложившемуся порядку подчинения. Кроме того, централизо-

ванные оперативные потребности в ресурсах Управления людских ресурсов, которые в двухгодичном периоде 2014–2015 годов были объединены в рамках компонента 5, а в двухгодичном периоде 2016–2017 годов предлагается передать в Отдел стратегического планирования и укомплектования штатов (компонент 2), что согласуется с оперативными потребностями Управления.

- 29С.6 Отдел обучения, повышения квалификации и кадровых услуг продолжит обеспечивать руководство, консультации и поддержку в области управления служебной деятельностью, в частности в том, что касается внесения изменений в политику и процессы; организовывать учебную подготовку и обеспечивать руководство/поддержку пользователей в работе с обновленной системой электронной аттестации; и координировать необходимую учебную подготовку сотрудников по вопросам управления служебной деятельностью и всячески содействовать ее проведению.

Общие сведения о ресурсах

- 29С.7 Общий объем ресурсов, которые предлагается выделить для Управления людских ресурсов на двухгодичный период 2016–2017 годов, составляет 71 279 100 долл. США (до пересчета), что в чистом выражении на 5 305 100 долл. США, или 6,9 процента, меньше по сравнению с ассигнованиями на 2014–2015 годы. Изменения в объеме ресурсов обусловлены тремя следующими факторами: а) новыми мандатами и перераспределением ресурсов между компонентами; б) дальнейшим сокращением объема ресурсов в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи; и с) более эффективным использованием ресурсов в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи. Предлагаемые сокращения не должны отражаться на полном и эффективном выполнении мандата.
- 29С.8 Изменения в объеме ресурсов в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи обусловлены предложениями по временному прекращению набора сотрудников на штатные должности и ожидаемым в 2016–2017 годах сокращением ресурсов, не связанных с должностями.
- 29С.9 Масштаб предлагаемых сокращений будет зависеть от хода внедрения системы «Умоджа» (базовой конфигурации и дополнительного модуля 1) по состоянию на конец 2015 года. Поскольку на нынешнем этапе делать выводы о конкретных последствиях, связанных с переходом на систему «Умоджа», представляется преждевременным, предлагаемые сокращения, хотя вопрос о них является окончательным решением с финансовой точки зрения, в оперативном плане допускают определенную гибкость. Это означает, что конкретные должности, набор на которые будет временно прекращен, и порядок реорганизации функций и обязанностей в результате приостановки набора на них будут определены только в 2016–2017 годах, когда результаты внедрения системы «Умоджа» станут более очевидными.
- 29С.10 Информация о распределении ресурсов приводится в таблицах 29С.3–29С.5 ниже.

Таблица 29С.3

Финансовые ресурсы с разбивкой по компонентам
(В тыс. долл. США)

1) Регулярный бюджет

	Расходы за 2012– 2013 гг.	Ассигнова- ния на 2014– 2015 гг.	Изменения в объеме ресурсов						Общее изменение объема ресурсов	В про- центах	Итого до пересчета	Сумма пересчета	Смета на 2016– 2017 гг.
			Техническая корректиров- ка (единове- ренные двух- годичные ас- сигнования на финансирова- ние должност- ных позиций)	Новые ман- даты и пе- рераспреде- ление ресурсов между ком- понентами ^a	Дополни- тельные сокраще- ния в соответ- ствии с резолюци- ей 69/264	Меры по- вышения эффектив- ности в соответ- ствии с резолюци- ей 69/264							
A. Руководство и управление	5 053,1	3 097,8	–	–	(19,5)	(126,7)	(146,2)	(4,7)	2 951,6		89,6	3 041,2	
B. Программа работы ^a													
1. Политика	6 993,8	6 162,8	–	(42,1)	(9,9)	(88,9)	(140,9)	(2,3)	6 021,9		171,7	6 193,6	
2. Стратеги- ческое плани- рование и укомплектова- ние штатов	12 848,0	12 260,3	–	3 787,5	(31,2)	(485,2)	3 271,1	26,7	15 531,4		514,0	16 045,4	
3. Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги	39 232,6	41 193,8	–	114,7	(3,0)	(841,8)	(730,1)	(1,8)	40 463,7		1 634,2	42 097,9	
4. Медицин- ское обслужи- вание	6 024,3	6 554,0	–	27,1	(13,2)	(257,4)	(243,5)	(3,7)	6 310,5		237,6	6 548,1	
5. Кадровые информацион- ные системы	6 752,0	7 315,5	–	(7 315,5)	–	–	(7 315,5)	(100,0)	–		–	–	–
Итого, B	71 850,6	73 486,4	–	(3 428,3)	(57,3)	(1 673,3)	(5 158,9)	(7,0)	68 327,5		2 557,5	70 885,0	
Итого, 1	76 903,7	76 584,2	–	(3 428,3)	(76,8)	(1 800,0)	(5 305,1)	(6,9)	71 279,1		2 647,1	73 926,2	

2) Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов^b

	Расходы за 2012–2013 гг.	Смета на 2014–2015 гг.	Смета на 2016–2017 гг.
A. Руководство и управление	–	–	–
B. Программа работы			
1. Политика	5 849,3	5 697,8	5 367,8
2. Стратегическое планирование и уком- плектование штатов	2 460,4	2 088,9	2 343,2
3. Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги	2 547,0	2 703,6	2 531,4

Раздел 29С Управление людских ресурсов

	Расходы за 2012–2013 гг.	Смета на 2014–2015 гг.	Смета на 2016–2017 гг.
4. Медицинское обслуживание	4 021,6	3 987,0	3 829,1
5. Кадровые информационные системы	8 302,6	7 904,7	–
Итого, 2	23 180,9	22 382,0	14 071,5

3) Внебюджетные ресурсы^c

	Расходы за 2012–2013 гг.	Смета на 2014–2015 гг.	Смета на 2016–2017 гг.
А. Руководство и управление	32,2	0,5	12,5
В. Программа работы			
1. Политика	1 919,4	2 687,8	2 787,8
2. Стратегическое планирование и укомплектование штатов	645,8	844,0	958,0
3. Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги	1 001,6	1 103,5	1 106,3
4. Медицинское обслуживание	2 895,0	3 847,5	3 615,3
5. Кадровые информационные системы	–	–	–
Итого, В	6 461,8	8 482,8	8 467,4
Итого, 3	6 494,0	8 483,3	8 479,9
Всего	106 578,6	107 449,5	96 477,6

^a Включая перераспределение ресурсов в раздел 29Е «Управление информационно-коммуникационных технологий» в соответствии с разделом II резолюции 69/262 Генеральной Ассамблеи.

^b Финансирование осуществляется исключительно по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.

^c Финансирование осуществляется за счет внебюджетных ресурсов, поступающих в форме возмещения расходов на вспомогательное обслуживание по программам, предоставляемое административным структурам и основным мероприятиям, финансируемым за счет внебюджетных средств.

Таблица 29С.4

Кадровые ресурсы^a

Категория	Штатные должности, финансируемые из регулярного бюджета		Временные должности						Итого	
			Регулярный бюджет		Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов ^b		Внебюджетные ресурсы ^c			
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
Категория специалистов и выше										
ПГС	1	1	–	–	–	–	–	–	1	1
Д-2	3	3	–	–	–	–	–	–	3	3
Д-1	5	5	–	–	–	–	–	–	5	5
С-5	17	15	–	–	2	2	1	1	20	18
С-4/3	40	39	3	2	24	22	5	5	72	68

Категория	Штатные должности, финансируемые из регулярного бюджета		Временные должности						Итого	
			Регулярный бюджет		Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов ^b		Внебюджетные ресурсы ^c			
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
С-2/1	13	13	1	–	1	1	–	2	15	16
Итого	79	76	4	2	27	25	6	8	116	111
Категория общего обслуживания										
Высший разряд	10	9	–	–	1	1	5	5	16	15
Прочие разряды	78	72	2	2	18	17	9	6	107	97
Итого	88	81	2	2	19	18	14	11	123	112
Всего	167	157	6	4	46	43	20	19	239	223

^a Включая кадровые ресурсы на двухгодичный период 2014–2015 годов, относящиеся к компоненту 5 «Кадровые информационные системы», которые предлагается перераспределить в пользу раздела 29Е «Управление информационно-коммуникационных технологий» в целях поддержки новой стратегии в области информационно-коммуникационных технологий, утвержденной в соответствии с разделом II резолюции 69/262 Генеральной Ассамблеи.

^b Потребности в ресурсах, финансируемые исключительно со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.

^c 1 должность С-5, 3 должности С-4, 2 должности С-3, 2 должности С-2, 5 должностей ОО (ВР) и 6 должностей ОО (ПР), которые финансируются за счет внебюджетных ресурсов, складывающихся из поступлений по линии вспомогательного обслуживания программы, полученных в порядке возмещения расходов на вспомогательное обслуживание внебюджетных административных структур; и 1 должность ОО (ПР), расходы на которую покрываются за счет ресурсов, выделяемых на поддержку основной деятельности, финансируемой из внебюджетных средств.

Таблица 29С.5

Распределение ресурсов по компонентам

(В процентах)

	Регулярный бюджет	Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов	Внебюджетные ресурсы
А. Руководство и управление	4,1	–	0,1
В. Программа работы			
1. Политика	8,4	38,1	32,9
2. Стратегическое планирование и укомплектование штатов	21,8	16,7	11,3
3. Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги	56,8	18,0	13,0
4. Медицинское обслуживание	8,9	27,2	42,6
Итого, В	95,9	100,0	99,9
Всего	100,0	100,0	100,0

Новые мандаты и перераспределение ресурсов между компонентами

29С.11 В связи с новыми мандатами и перераспределением ресурсов между компонентами предлагается сократить объем ресурсов на 3 428 300 долл. США. Это сокращение отражает предлагаемый перевод 12 должностей (2 С-5, 1 С-4, 1 С-3, 1 С-2, 1 должности категории общего обслуживания (высший разряд) и 6 должностей категории общего обслуживания (прочие разряды)) и перераспределение ресурсов, не связанных с должностями, из компонента 5 «Кадровые информационные системы» в раздел 29Е «Управление информационно-коммуникационных технологий» в целях оказания поддержки в реализации новой стратегии в области информационно-коммуникационных технологий, одобренной Генеральной Ассамблеей в разделе II своей резолюции 69/262. Перераспределение ресурсов между компонентами, не влекущее чистых изменений в общих потребностях в ресурсах, связано с: а) предлагаемым переводом 7 должностей (1 С-3, 2 С-2, 1 должность категории общего обслуживания (высший разряд) и 3 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)) и перераспределением ресурсов, не связанных с должностями, из компонента 5 в компонент 2 в соответствии с оперативными потребностями Управления и в целях обеспечения более точного соответствия сложившемуся порядку подчинения (3 787 500 долл. США); б) предлагаемой реклассификацией должности класса С-4 в должность класса С-5 временно-го сотрудника общего назначения, занимаемую медицинским специалистом по инфекционным заболеваниям, в компоненте 4 «Медицинское обслуживание» (53 700 долл. США); и с) перераспределением прочих ресурсов между компонентами и между различными статьями расходов в целях более эффективного выполнения существующих мандатов.

Изменения в объеме ресурсов в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи (дополнительные сокращения)

29С.12 В соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи по статьям расходов, не связанных с должностями, предлагается сократить объем ресурсов на 76 800 долл. США. Предлагаемое сокращение обусловлено уменьшением расходов на поездки персонала с учетом предполагаемого воздействия перехода на утвержденные нормы проезда воздушным транспортом и дополнительными мерами повышения эффективности, которые Департамент планирует ввести в 2016–2017 годах.

Изменения в объеме ресурсов в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи (меры повышения эффективности)

29С.13 Изменения в объеме ресурсов на 1 800 000 долл. США предлагаются в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи по статьям расходов, связанных с должностями (1 744 200 долл. США) и по статьям, не связанным с должностями (55 800 долл. США). Уменьшение затрат на 1 744 200 долл. США по категории расходов, связанных с должностями, обусловлено: а) временным прекращением набора сотрудников на штатные должности (1 655 300 долл. США) в рамках подраздела «Руководство и управление», компонента 2 «Стратегическое планирование и укомплектование штатов», компонента 3 «Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги» и компонента 4 «Медицинское обслуживание»; и б) переводом двух должностей в другие места расположения в рамках компонента 1 «Политика» (88 900 долл. США). Предлагаемое уменьшение затрат по статьям расходов, не связанных с должностями, на 55 800 долл. США касается статей «Общие оперативные расходы» и «Принадлежности и материалы» и обусловлено дополнительными мерами повышения эффективности, которые Управление планирует принять в 2016–2017 годах.

Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы

29С.14 Предполагается, что в дополнение к ресурсам, предусмотренным в регулярном бюджете, поступят дополнительные ресурсы, основным источником которых будут поступления по линии вспомогательного обслуживания программ, полученные в порядке возмещения расходов за услуги, оказанные центральными административными органами в связи с осуществлением внебюджетной деятельности, а также фондам и программам; и ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира и основных целевых фондов в поддержку различных мероприятий Управления, связанных главным образом с вынесением рекомендаций и консультированием по вопросам осуществления стратегий и соблюдения оперативных процедур в области людских ресурсов. На двухгодичный период 2016–2017 годов прогнозируются поступления дополнительных ресурсов в общей сложности в размере 22 551 400 долл. США, включая: а) поступления по линии вспомогательного обслуживания программ, полученные в порядке возмещения расходов за услуги, оказанные центральными административными органами в связи с осуществлением внебюджетной деятельности, а также фондам и программам (8 479 900 долл. США), в том числе для дальнейшего финансирования 19 должностей (8 должностей категории специалистов и 11 должностей категории общего обслуживания); б) поступления из Целевого фонда для содействия распространению среди персонала Организации Объединенных Наций информации о работе Организации; в) поступления из Целевого фонда памяти и признания Организации Объединенных Наций; и д) ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира (14 071 500 долл. США), в том числе для дальнейшего финансирования 43 должностей (25 должностей категории специалистов и 18 должностей категории общего обслуживания). Чистое сокращение на 8 313 900 долл. США по сравнению с ассигнованиями на двухгодичный период 2014–2015 годов главным образом обусловлено предлагаемой передачей Секции кадровых информационных систем (компонент 5) в Управление информационно-коммуникационных технологий (раздел 29Е) в целях содействия осуществлению стратегии в области информационно-коммуникационных технологий в соответствии с разделом II резолюции 69/262 Генеральной Ассамблеи.

Прочая информация

29С.15 В соответствии с резолюцией 58/269 Генеральной Ассамблеи предусмотрено выделение ресурсов для целей самостоятельного контроля и оценки в объеме 430 500 долл. США (30,25 человеко-месяца), из которых 25,25 человеко-месяца приходится на персонал категории специалистов и 5 человеко-месяцев — на персонал категории общего обслуживания, что отражено в рамках расходов на финансирование работы, различных отделов, служб и секций. Отдел обучения, повышения квалификации и кадровых услуг постоянно анализирует полезность своих программ учебной подготовки и степень удовлетворенности ими, проводя анкетирование среди их участников. Каждые два года Управление проводит общесекретариатское обследование, в рамках которого сотрудники оценивают эффективность работы Секции людских ресурсов и обеспечиваемый ею уровень обслуживания. Будет продолжена работа по оценке и отслеживанию эффективности программ учебной подготовки на уровне отделов и услуг, оказываемых в области людских ресурсов, а основным инструментом самостоятельной оценки по-прежнему будут анкеты, заполняемые клиентами. Недавно Управление провело самостоятельную оценку общей учебной стратегии, в результате чего были выявлены определенные проблемы и внесены изменения в приоритеты стратегии обучения и содействия развитию карьеры.

- 29С.16 Потребности в связи с обеспечением непрерывности оперативной деятельности в течение двухгодичного периода 2016–2017 годов оцениваются в 27 400 долл. США исходя из необходимости оказания поддержки в общей сложности 36 сотрудникам, которые будут отвечать за выполнение важнейших функций в Управлении людских ресурсов в случае кризисов и сбоев и, таким образом, будут нуждаться в удаленном доступе к прикладным программам и данным.

А. Руководство и управление

Потребности в ресурсах (до пересчета): 2 951 600 долл. США

- 29С.17 Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами оказывает Генеральному секретарю через заместителя Генерального секретаря по вопросам управления консультативную помощь и поддержку по всем вопросам управления и координации, связанным со стратегиями, политикой и программами управления людскими ресурсами в рамках всего Секретариата. Помощник Генерального секретаря является представителем Генерального секретаря по вопросам, касающимся управления людскими ресурсами, в контактах с представителями государств-членов и государств-наблюдателей на заседаниях главных комитетов Генеральной Ассамблеи, Комитета по программе и координации, Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) и его вспомогательных органов и других межправительственных органов, международных организаций, правительственных и неправительственных организаций, Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и других программ и организаций системы Организации Объединенных Наций, а также с представителями средств массовой информации и представляет администрацию в ходе консультаций между администрацией и персоналом, как это предусмотрено в главе VIII Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций.
- 29С.18 Что касается консультаций между администрацией и персоналом и контактов с персоналом во всех местах службы, то помощник Генерального секретаря по-прежнему является главным представителем администрации в рамках механизма консультаций с персоналом на глобальном уровне. Кроме того, сотрудники аппарата помощника Генерального секретаря отвечают за поддержание контактов в различных формах с персоналом в целом и за обмен мнениями с персоналом по различным аспектам управления людскими ресурсами.
- 29С.19 В ходе двухгодичного периода 2016–2017 годов Канцелярия помощника Генерального секретаря будет по-прежнему уделять основное внимание осуществлению реформ в области управления людскими ресурсами, предусмотренных в соответствующих резолюциях.

Таблица 29С.6

Цели на двухгодичный период, ожидаемые достижения, показатели достижения результатов и показатели для оценки работы

Цель Организации: улучшение и совершенствование процесса разработки, осуществления, применения и согласования стратегий, политики и программ в области управления людскими ресурсами в рамках всего Секретариата

		Показатели для оценки работы			
Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов		2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.
а) Повышение эффективности управления людскими ресурсами, осуществляемого с учетом потребностей Организации и персонала, с тем чтобы Организация могла выполнять мандаты государств-членов	Непрерывное совершенствование кадровой политики и практики и программ в области людских ресурсов [Число улучшений, внесенных в течение двухгодичного периода]	Целевой показатель	14	14	14
		Расчетный показатель		14	14
		Фактический показатель			22
б) Эффективное управление программой работы	Своевременное осуществление мероприятий и оказание услуг [Доля мероприятий, проведенных в установленные сроки]	Целевой показатель	100	90	90
		Расчетный показатель		90	90
		Фактический показатель			85

Внешние факторы

- 29С.20 Предполагается, что цели и ожидаемые достижения в рамках подраздела «Руководство и управление» будут реализованы при условии, что: а) заинтересованные стороны будут поддерживать прилагаемые Управлением людских ресурсов усилия и оказывать ему всестороннее содействие; и б) процесс консультаций между администрацией и персоналом будет вносить конструктивный вклад в осуществление реформы системы управления людскими ресурсами.

Мероприятия

- 29С.21 В двухгодичном периоде 2016–2017 годов будут осуществляться следующие мероприятия:
- а) обслуживание межправительственных и экспертных органов (регулярный бюджет и внебюджетные ресурсы):
 - i) участие от имени Генерального секретаря в заседаниях межправительственных/экспертных органов по вопросам управления людскими ресурсами;
 - ii) стратегическое руководство и управленческий надзор в вопросах управления людскими ресурсами в Секретариате, включая санкционирование передачи полномочий в вопросах людских ресурсов и анализ достигнутых результатов;
 - б) прочая основная деятельность (регулярный бюджет и внебюджетные ресурсы): созыв совещаний с участием специалистов по вопросам управления людскими ресурсами из Секретариата, периферийных отделений, фондов и программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций для обсуждения вопросов, представляющих общий интерес, и обеспечение их представительства на таких совещаниях.

29С.22 В таблице 29С.7 ниже приводится информация о распределении ресурсов, предусмотренных по подразделу «Руководство и управление».

Таблица 29С.7

Потребности в ресурсах: руководство и управление

	Ресурсы (в тыс. долл. США)		Должности	
	2014-2015 гг.	2016-2017 гг. (до пересчета)	2014-2015 гг.	2016-2017 гг.
Регулярный бюджет				
Расходы, связанные с должностями	2 610,9	2 484,2	9	9
Расходы, не связанные с должностями	486,9	467,4		
Итого	3 097,8	2 951,6	9	9
Внебюджетные ресурсы	0,5	12,5	–	–
Всего	3 098,3	2 964,1	9	9

29С.23 Сумма в размере 2 484 200 долл. США, сократившаяся по сравнению с предыдущим периодом на 126 700 долл. США, предназначена для частичного финансирования девяти должностей (1 должности помощника Генерального секретаря, 1 С-5, 2 С-4, 1 С-2 и 4 должностей категории общего обслуживания (прочие разряды)). Уменьшение суммы на 126 700 долл. США обусловлено временным прекращением набора сотрудников на штатные должности в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи.

29С.24 Испрашиваемые ресурсы в объеме 467 400 долл. США, относящиеся к расходам, не связанным с должностями, предназначены для покрытия расходов по статьям «Прочие расходы по персоналу», «Поездки персонала», «Общие оперативные расходы», «Принадлежности и материалы» и «Мебель и оборудование». Сокращение расходов на 19 500 долл. США по статье «Поездки персонала» обусловлено ожидаемыми последствиями перехода на новые нормы проезда воздушным транспортом и дополнительными сокращениями, предусмотренными на 2016–2017 годы в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи.

29С.25 В двухгодичном периоде 2016–2017 годов прогнозируемые внебюджетные ресурсы в объеме 12 500 долл. США будут использоваться для дальнейшего совершенствования и обновления портала людских ресурсов.

В. Программа работы

29С.26 В таблице 29С.8 ниже приводится информация о распределении ресурсов по компонентам.

Таблица 29С.8

Потребности в ресурсах с разбивкой по компонентам

	Ресурсы (в тыс. долл. США)		Должности	
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг. (до пересчета)	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
Регулярный бюджет				
1. Политика	6 162,8	6 021,9	19	19
2. Стратегическое планирование и укомплектование штатов	12 260,3	15 531,4	43	50
3. Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги	41 193,8	40 463,7	66	66
4. Медицинское обслуживание	6 554,0	6 310,5	17	17
5. Кадровые информационные системы	7 315,5	—	19	—
Итого	73 486,4	68 327,5	164	152
Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов	22 382,0	14 071,5	46	43
Внебюджетные ресурсы	8 482,8	8 467,4	20	19
Всего	104 351,2	90 866,4	230	214

Компонент 1
Политика

Потребности в ресурсах (до пересчета): 6 021 900 долл. США

- 29С.27 Ответственность за осуществление компонента подпрограммы 3 «Управление людскими ресурсами» программы 25 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» несет Служба кадровой политики Управления людских ресурсов. Эта программа деятельности будет осуществляться в соответствии со стратегией, подробно изложенной в подпрограмме 3 «Управление людскими ресурсами» программы 25 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» сводного доклада об изменениях к двухгодичному плану по программам на период 2016–2017 годов.
- 29С.28 Данный компонент предусматривает поддержку прилагаемых Генеральным секретарем усилий по проведению реформы, одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 61/244, 63/250, 65/247 и 67/255.

Таблица 29С.9

Цели на двухгодичный период, ожидаемые достижения, показатели достижения результатов и показатели для оценки работы

Цель Организации: приведение кадровой политики Организации Объединенных Наций в соответствие с требованиями более полного удовлетворения меняющихся потребностей Организации

Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов		Показатели для оценки работы		
			2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.
а) Совершенствование и модернизация кадровой политики, включая унификацию правил в общей системе Организации Объединенных Наций	Увеличение числа административных инструкций, направленных на унификацию правил и процедур в общей системе с учетом показателей выполнения работы, заложенных в систему «Умоджа»	Целевой показатель	16	19	18
		Расчетный показатель		15	–
		Фактический показатель			–
б) Своевременное рассмотрение жалоб и дисциплинарных дел	Предоставление ответа на жалобы в установленные нормативные сроки (30 дней) и принятие мер по дисциплинарным делам в 90-дневный срок [в процентах]	Целевой показатель	85	–	–
		Расчетный показатель		–	–
		Фактический показатель			–

Внешние факторы

- 29С.29 Предполагается, что цели и ожидаемые достижения Службы кадровой политики будут реализованы при условии, что заинтересованные стороны будут поддерживать прилагаемые Службой усилия и оказывать ей всестороннее содействие.

Мероприятия

- 29С.30 В течение двухгодичного периода 2016–2017 годов будут осуществляться следующие мероприятия:

- а) обслуживание межправительственных и экспертных органов (регулярный бюджет и внебюджетные ресурсы):
 - i) основное обслуживание заседаний: примерно 30 заседаний и 40 неофициальных консультаций Пятого комитета и примерно 20 заседаний Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам по темам, посвященным управлению людскими ресурсами, включая условия службы и вознаграждение, разработку политики, контроль за передачей полномочий и внутреннюю систему отправления правосудия, а также другие вопросы, касающиеся общей системы Организации Объединенных Наций;
 - ii) документация для заседающих органов: доклады Генеральной Ассамблеи по вопросам политики в области управления людскими ресурсами (по мере необходимости), включая введение или изменение правил и процедур; всеобъемлющий обзор условий службы должностных лиц, не являющихся сотрудниками Секретариата, Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и двух постоянно работающих членов КМГС; анализ размеров соответ-

ствующего вознаграждения; поправки к Правилам и положениям о персонале; и практику Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах;

- b) прочая основная деятельность (регулярный бюджет, прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы):
 - i) технические материалы: издание административных инструкций и информационных циркуляров; опубликование шкал окладов;
 - ii) материалы для заседаний Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, Комитета высокого уровня по вопросам управления КСР, Сети по вопросам людских ресурсов КСР и КМГС;
- c) административное вспомогательное обслуживание (регулярный бюджет, прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы):
 - i) консультирование по вопросам кадровой политики:
 - a. по завершении КМГС обзора пакета вознаграждения потребуется пересмотреть нормативно-правовую базу, т.е. Положения и правила о персонале и административные инструкции с целью отразить любые возможные изменения в пакете вознаграждения;
 - b. консультирование старших руководителей Секретариата по вопросам применения правил и принципов, связанных с людскими ресурсами;
 - c. консультирование руководителей и сотрудников, в том числе других организаций общей системы Организации Объединенных Наций, в частности фондов и программ Организации Объединенных Наций, которые в своей работе руководствуются Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, по вопросам кадровой политики и толкование для них Положений и правил о персонале и других директивных документов по людским ресурсам;
 - d. пересмотр в консультации с фондами и программами, руководствующимися в своей работе Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, циркуляров по людским ресурсам (административных инструкций, информационных циркуляров и руководств) в целях их оптимизации, консолидации и упрощения;
 - e. предоставление административным сотрудникам и руководителям программ консультаций в письменной и устной форме до принятия ими административных решений по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в целях обеспечения того, чтобы позиция администрации по таким вопросам соответствовала действующим положениям, правилам, принципам, руководствам и практике;
 - f. разработка и введение новых кадровых правил и процедур в целях осуществления инициатив, направленных на обеспечение оптимального баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью сотрудников, с особым учетом вопросов семьи и гендерных аспектов;
 - ii) рассмотрение дисциплинарных дел и заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций:

- a. изложение позиции Генерального секретаря при рассмотрении дел сотрудников Секретариата в первой инстанции внутренней системы отправления правосудия (Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций);
 - b. рассмотрение всех дисциплинарных дел, касающихся сотрудников Организации Объединенных Наций, включая оказание правовой помощи в связи с делами о предполагаемых неправомерных действиях, переданными на рассмотрение в Управление людских ресурсов для вынесения по ним надлежащих решений;
 - c. оказание поддержки по вопросам, связанным с людскими ресурсами, и предлагаемым правилам в связи с выпуском новых административных инструкций, касающихся дисциплинарных процедур;
- iii) общая система, вознаграждение и межучрежденческая политика:
- a. разработка в рамках Организации правил и процедур в отношении окладов, пенсий, надбавок и других материальных прав; участие в посвященных вопросам существа заседаниях КМГС, Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, Комитета высокого уровня по вопросам управления, Сети по вопросам людских ресурсов и других вспомогательных органов КСР; и согласование таких правил и процедур с другими организациями общей системы;
 - b. контроль за осуществлением директивных распоряжений и руководящих указаний, касающихся надбавок, и распространение информации по вопросам окладов, надбавок и других материальных прав;
 - c. проведение обследований окладов в целях определения окладов, надбавок и других условий службы для набираемых на местной основе сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий во всех организациях общей системы Организации Объединенных Наций; подготовка и издание докладов по итогам обследований окладов для работодателей-компараторов, участвующих в обследованиях окладов, проводимых Организацией Объединенных Наций; ежегодный пересмотр, утверждение и введение в действие шкал окладов и надбавок по итогам анализа данных, собираемых в ходе проведения всеобъемлющих и промежуточных обследований окладов (или альтернативных методов корректировки окладов, когда это применимо) в 170 местах службы;
 - d. обновление электронной базы данных о всех шкалах окладов сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов и ведение в системе «Умоджа» справочных таблиц с данными о материальных правах; автоматизированная обработка данных, полученных в ходе обследования окладов, и их передача другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций и периферийным местам службы; а также установление пакетов вознаграждения для всех категорий персонала;
 - e. организация ежегодных учебных практикумов по методологии проведения обследований окладов в периферийных местах службы и по классификации должностей;
 - f. проведение обзоров условий службы должностных лиц Организации Объединенных Наций высокого уровня на неклассифицированных должностях, помимо должностных лиц Секретариата, включая членов Международного

Суда и судей и судей ad litem Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного уголовного трибунала по Руанде, Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и двух постоянно работающих членов КМГС, и проведение анализа размеров соответствующего вознаграждения;

- g. регулирование порядка классификации должностей и оказание консультационной помощи по вопросам, связанным со штатным расписанием и организационной структурой; разработка и оценка по мере необходимости типовых описаний должностных функций; и рассмотрение апелляций в связи с классификацией должностей;
- h. обработка просьб о классификации и изучение описаний должностных функций.

29С.31 В таблице 29С.10 ниже приводится информация о распределении ресурсов по компоненту 4.

Таблица 29С.10

Потребности в ресурсах: компонент 1

	Ресурсы (в тыс. долл. США)		Должности	
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг. (до пересчета)	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
Регулярный бюджет				
Расходы, связанные с должностями	5 518,4	5 429,5	19	19
Расходы, не связанные с должностями	644,4	592,4		
Итого	6 162,8	6 021,9	19	19
Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов	5 697,8	5 367,8	16	16
Внебюджетные ресурсы	2 687,8	2 787,8	7	7
Всего	14 548,4	14 177,5	42	42

29С.32 Сумма в размере 5 429 500 долл. США, отражающая сокращение на 88 900 долл. США, предназначена для финансирования 19 должностей (1 Д-1, 4 С-5, 2 С-4, 4 С-3, 1 С-2, 2 должностей категории общего обслуживания (высший разряд) и 5 должностей категории общего обслуживания (прочие разряды)). Сокращение на 88 900 долл. США обусловлено предлагаемым географическим переводом двух должностей (1 С-5 и 1 С-3) сотрудников Секции по вознаграждениям и классификации из Нью-Йорка в Бангкок в целях повышения эффективности проведения обследований окладов и во исполнение резолюции 69/264 Генеральной Ассамблеи. Семьдесят пять процентов рабочей нагрузки Секции по вознаграждениям и классификации приходится на проведение обследований окладов в целях разработки и внедрения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций директив в отношении окладов, надбавок, пособий и условий службы для набираемых на местной основе сотрудников в 160 местах службы, что подразумевает частые поездки персонала. В рамках экспериментального проекта шесть должностей сотрудников Секции по вознаграждениям и классификации Службы кадровой политики (1 должность класса С-5 и 1 должность класса С-3, финансируемые из регулярного бюджета, и 2 должности класса С-4, 1 должность класса С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды), финансируемые за счет вне-

бюджетных ресурсов) были переведены в Бангкок. Результатом перевода этих должностей стало значительное сокращение расходов на поездки сотрудников в Азию, на Ближний Восток и в Африку, а также повышение эффективности деятельности, связанной с проведением обследований окладов. Предлагается регламентировать перевод 1 должности класса С-5 и 1 должности класса С-3, финансируемых из регулярного бюджета, в двухгодичном периоде 2016–2017 годов.

29С.33 Не связанные с должностями ресурсы в объеме 592 400 долл. США предназначены для покрытия прочих расходов по персоналу, оплаты услуг консультантов, поездок персонала, покрытия общих оперативных расходов и закупки предметов снабжения и материалов. Сокращение на 52 000 долл. США объема расходов на услуги консультантов и поездки персонала ожидается с учетом предполагаемого воздействия перехода на новые нормы проезда воздушным транспортом и дополнительных мер повышения эффективности, которые Управление планирует принять в 2016–2017 годах.

29С.34 Ресурсы, предусмотренные в регулярном бюджете, будут дополняться другими ресурсами, формируемыми за счет начисленных взносов, и внебюджетными ресурсами в объеме 8 155 600 долл. США, что на 230 000 долл. США меньше объема аналогичных поступлений за двухгодичный период 2016–2017 годов. Источником этих средств являются поступления по линии вспомогательного обслуживания программ, полученные в порядке возмещения расходов за оказанные центральными административными органами услуги в связи с осуществлением внебюджетной деятельности, а также фондам и программам, и ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Эти ресурсы предполагается использовать для финансирования 23 должностей и покрытия прочих расходов по персоналу, а также оплаты путевых расходов и других оперативных расходов в связи с проведением всемирных обследований окладов (в том числе в рамках операций по поддержанию мира, финансируемых за счет средств вспомогательного счета). Ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира будут выделяться в поддержку рассмотрения и решения вопросов, имеющих отношение к административному праву, включая изложение позиции администрации при рассмотрении дел персонала на местах в первой инстанции внутренней системы отправления правосудия, а также для решения дисциплинарных вопросов. Эти ресурсы также будут использоваться для разработки кадровой политики в ее части, касающейся условий службы персонала на местах, и подготовки пояснительных инструкций по проведению этой политики, а также для делегирования кадровых полномочий.

Компонент 2

Стратегическое планирование и укомплектование штатов

Потребности в ресурсах (до пересчета): 15 531 400 долл. США

29С.35 За выполнение данного компонента подпрограммы 3 отвечает Отдел стратегического планирования и укомплектования штатов Управления людских ресурсов. Эта программа деятельности будет осуществляться в соответствии со стратегией, подробно изложенной в подпрограмме 3 «Управление людскими ресурсами» программы 25 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» сводного доклада Генерального секретаря об изменениях к двухгодичному плану по программам на период 2016–2017 годов.

29С.36 В рамках этого компонента обеспечивается поддержка прилагаемых Генеральным секретарем усилий по осуществлению реформы в целях формирования общесистемного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников в соответствии с указаниями Генеральной Ассамблеи, содержащимися в ее резолюциях 61/244, 63/250, 65/247 и 67/255.

Таблица 21С.11

Цели на двухгодичный период, ожидаемые достижения, показатели достижения результатов и показатели для оценки работы

Цель Организации: поощрение рационального управления людскими ресурсами и культурных преобразований в Организации

Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов	Показатели для оценки работы			
		2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.	
а) Совершенствование практики найма и расстановки кадров и продвижения по службе наиболее квалифицированных и компетентных сотрудников, а также содействие расширению географического представительства и повышению гендерной сбалансированности персонала	i) Увеличение доли кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, отобранных для заполнения должностей, попадающих под действие системы географических квот [в процентах]	Целевой показатель	5	–	–
		Расчетный показатель		–	
		Фактический показатель			–
	ii) Увеличение числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, успешно сдавших экзамены по программе для молодых специалистов и назначенных на должности уровня С-1 и С-2 в Секретариате [процентная доля трудоустроенных кандидатов, успешно сдавших экзамены]	Целевой показатель	86	90	–
		Расчетный показатель		85	85
		Фактический показатель			86
	iii) Сокращение среднего количества дней, прошедших с момента публикации объявлений о вакансиях до даты отбора кандидатов на заполнение всех объявленных обычных вакансий [количество дней]	Целевой показатель	180	180	120
		Расчетный показатель		185	190
		Фактический показатель			183
	iv) Увеличение доли женщин на финансируемых из регулярного бюджета должностях категории специалистов и выше [увеличение в процентах]	Целевой показатель	2	2	–
		Расчетный показатель		2	2
		Фактический показатель			2
б) Наличие докладов Совету Безопасности, Генеральной Ассамблее и другим межправительственным органам, обеспечивающих принятие полностью обоснованных решений	Оперативный доступ государств-членов к размещенным в сети докладом по кадровым вопросам [показатель наличия, в процентах]	Целевой показатель	100	100	–
		Расчетный показатель		100	100
		Фактический показатель			100

		Показатели для оценки работы			
Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов		2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.
с) Повышение эффективности и результативности операций	Доступ всех департаментов и управлений к листу оценки кадровой работы, отражающему стратегические оперативные цели и имеющему встроенные системы учета прогресса для оценки степени достижения этих целей [в процентах]	Целевой показатель	100	100	–
		Расчетный показатель		100	–
		Фактический показатель			100
d) Оказание содействия добровольной мобильности согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи	Число добровольных и регулируемых перемещений, в том числе перемещений между местами службы с трудными условиями и другими местами службы [в процентах]	Целевой показатель	5	–	–
		Расчетный показатель		5	–
		Фактический показатель			5

Внешние факторы

- 29С.37 Предполагается, что цели и ожидаемые достижения Отдела стратегического планирования и укомплектования штатов будут реализованы при условии, что заинтересованные стороны будут поддерживать прилагаемые Отделом усилия и оказывать ему всестороннее содействие.

Мероприятия

- 29С.38 В течение двухгодичного периода 2016–2017 годов будут осуществляться следующие мероприятия:
- а) обслуживание межправительственных и экспертных органов (регулярный бюджет, прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы):
 - i) основное обслуживание заседаний: примерно 30 официальных заседаний и 40 неофициальных консультаций Пятого комитета и примерно 20 заседаний Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам по темам, посвященным планированию людских ресурсов, заполнению вакансий, контролю за передачей полномочий и управлению информацией;
 - ii) документация для заседающих органов: периодические доклады по различным аспектам реформы системы управления людскими ресурсами и другим аспектам использования людских ресурсов (по мере необходимости);
 - iii) совершенствование системы анализа рабочих процессов (отчетности)
 - б) административное вспомогательное обслуживание (регулярный бюджет, прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы):
 - i) планирование людских ресурсов, обеспечение контроля и отчетности по вопросам людских ресурсов:
 - а. ведение отчетности на базе листов оценки кадровой работы для 70 структур, включая Совет по служебной деятельности руководителей;

- b. подготовка для 70 структур инструкций по вопросам осуществления делегированных полномочий в области управления людскими ресурсами, в том числе в ходе поездок по поддержке миссий;
 - c. подготовка докладов о составе Секретариата, включая демографические характеристики персонала;
 - d. подготовка для государств-членов и руководителей программ докладов в онлайн-варианте, содержащих информацию о людских ресурсах, включая оказание помощи пользователям в постоянных представительствах и 70 структурах;
 - e. представление специальной информации по вопросам людских ресурсов, в том числе в ответ на просьбы государств-членов и руководителей программ;
- ii) поддержка в вопросах укомплектования штатов:
- a. участие в стратегическом кадровом планировании и проведение в тесной координации с департаментами стратегических мероприятий по найму персонала на основе применения целенаправленного и инициативного подхода (например, подготовка списков кандидатов на лингвистические должности для Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; подготовка в сотрудничестве с Управлением по координации гуманитарных вопросов реестра специалистов по вопросам координации гуманитарной деятельности; подготовка в сотрудничестве с Департаментом по политическим вопросам избирательных списков; рассмотрение в сотрудничестве с Департаментом операций по поддержанию мира и другими департаментами вопросов, касающихся военных кампаний);
 - b. создание сетевых групп по укомплектованию штатов для двух профессиональных сетей;
 - c. создание и обслуживание советов двух профессиональных сетей;
 - d. кадровое планирование работы профессиональных сетей в рамках системы мобильности в целях обеспечения понимания потребностей, касающихся укомплектования штатов, и выявления направлений, где необходимы дополнительные ресурсы для содействия выполнению мандатов;
 - e. публикация объявлений об имеющихся вакансиях (в среднем по 800 вакантным должностям категории специалистов и общего обслуживания) и анализ поданных заявлений на заполнение вакантных должностей;
 - f. издание сетевыми группами по укомплектованию штатов два раза в год бюллетеней с информацией о вакансиях и должностях, подлежащих перераспределению в рамках системы мобильности, предназначенных для двух профессиональных сетей;
 - g. рассмотрение до 45 000 заявлений в год на предмет участия в конкурсных экзаменах для набора сотрудников на должности класса C-2/C-1 и организация таких экзаменов для порядка 5000 кандидатов, относящихся к шести–восми профессиональным группам, приблизительно в 55–65 странах в год;
 - h. организация ежегодных конкурсных экзаменов по переходу из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов прибли-

- зительно для 600 кандидатов из 12 профессиональных групп на базе примерно 20 центров, привлекаемых к проведению конкурсных экзаменов;
- i. организация приблизительно 10 конкурсных экзаменов в год на всех официальных языках для приблизительно 5000 кандидатов для заполнения должностей классов С-2 и С-3 и должностей старших сотрудников категории общего обслуживания, требующих специальных лингвистических знаний; координация работы экзаменационных центров для проведения примерно в 25 центрах экзаменов для порядка 1000 кандидатов;
 - j. организация в Центральных учреждениях приблизительно 45 экзаменов с использованием компьютеров в год, с тем чтобы эффективно и действенно оценить квалификацию приблизительно 900 кандидатов на замещение должностей категории общего обслуживания;
 - k. обслуживание центральных контрольных органов в Центральных учреждениях и центральных контрольных советов в региональных комиссиях (приблизительно 175–200 совещаний в год); а также проведение на уровне Секретариата учебной подготовки, консультаций и предоставление руководящих указаний и консультативной помощи глобальным центральным обзорным органам;
 - l. набор кандидатов (600), в том числе в рамках системы мобильности, и назначение на должности высокого уровня, включая, в частности, кандидатов, прием которых на работу в Организацию способствует повышению гендерной и географической сбалансированности в Секретариате;
 - m. ежегодный обзор, утверждение и определение классов должностей всех сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Центральных учреждениях и примерно 10 вспомогательных сотрудников информационных центров Организации Объединенных Наций;
 - n. централизованная расстановка ежегодно примерно 100–110 кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены по линии программы молодых специалистов;
 - o. проведение 300–400 проверок анкетных данных внешних кандидатов для подтверждения их квалификационных документов об образовании и стажа работы, включая рассмотрение и представление обоснованных рекомендаций в ответ на просьбы о проверке кандидатов для назначения на кадровые и/или административные должности;
 - p. набор и назначение кандидатов на лингвистические должности путем проведения приблизительно 9–10 языковых экзаменов, в результате которых до 100 кандидатов включаются в соответствующие списки, а также участие в качестве представителя Управления в проведении собеседований в рамках конкурсных языковых экзаменов и экзаменов для координаторов по лингвистическим вопросам и преподавателей языка;
 - q. проведение для сотрудников и руководителей обучения работе с системой «Инспира» (ежегодно 25–50 занятий) по вопросам отбора персонала, а также проведение брифингов для делегатов;
 - r. доработка и уточнение стратегий и процедур для поддержки процесса найма и расстановки кандидатов, включенных в реестр, и повышения в должности,

включая совершенствование онлайн-программы управления талантами, при уделении особого внимания сокращению сроков набора кадров для достижения целевого показателя завершения процедуры найма в течение 120 дней;

- s. оптимизация процедур и процессов и дальнейшее укрепление автоматизированных информационных систем поддержки найма, расстановки кадров и повышения в должности;
 - t. рассмотрение заявлений кандидатов, включенных в окончательный список, и проведение экзаменов в Центральных учреждениях для найма сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (на должности канцелярских работников, статистиков и счетоводов, помощников по редакционному контролю и сотрудников службы охраны) для примерно 1500 кандидатов в год; и наем примерно 500 сотрудников указанной категории в год;
- iii) информационно-пропагандистская деятельность:
- a. поиск квалифицированных кандидатов при уделении особого внимания вопросам улучшения географической представленности и гендерной сбалансированности путем проведения целенаправленных кампаний, участия в кадровых ярмарках и направления миссий в государства-члены для набора персонала;
 - b. разработка более инициативных стратегий информационно-пропагандистской деятельности и поиска кандидатов, включая создание механизмов постоянного взаимодействия с такими поставщиками и сетями внешних кандидатов, как государственные учреждения, учебные заведения, неправительственные организации и структуры Организации Объединенных Наций, в целях проведения целенаправленного поиска кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов и из числа женщин;
 - c. ежегодная организация 6–8 пропагандистских миссий в непредставленные и недопредставленные государства-члены для выявления перспективных кандидатов для приема на работу, включая кандидатов из числа женщин, а также информационно-пропагандистская деятельность среди учреждений, направленная на более широкое информирование об имеющихся в Секретариате возможностях трудоустройства;
 - d. оказание департаментам во всех местах службы помощи в осуществлении программы стажировок и оказание консультативной помощи и вынесение решений в отношении программ и процедур, связанных с привлечением стажеров. Ежегодно поступает свыше 30 000 заявок на участие в программе стажировок, и каждый год отбирается примерно 800–900 стажеров.

29C.39 В таблице 29C.12 ниже приводится информация о распределении ресурсов по компоненту 2.

Таблица 29С.12

Потребности в ресурсах: (компонент 2)

	Ресурсы (в тыс. долл. США)		Должности	
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг. (до пересчета)	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
Регулярный бюджет				
Расходы, связанные с должностями	11 271,8	12 261,4	43	50
Расходы, не связанные с должностями	988,5	3 270,0		
Итого	12 260,3	15 531,4	43	50
Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов	2 088,9	2 343,2	7	7
Внебюджетные ресурсы	844,0	958,0	–	–
Всего	15 193,2	18 832,6	50	57

29С.40 Сумма в размере 12 261 400 долл. США, отражающая чистое сокращение на 989 600 долл. США, предназначена для частичного финансирования 50 должностей (1 Д-2, 2 Д-1, 4 С-5, 7 С-4, 5 С-3, 6 С-2, 2 должности категории общего обслуживания (высший разряд) и 23 должности категории общего обслуживания (прочие разряды), включая 1 временную должность категории общего обслуживания (прочие разряды)). Чистое увеличение в размере 989 600 долл. США обусловлено совокупным воздействием замораживания набора на штатные должности (485 200 долл. США) в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи и уравнивается предлагаемым переводом в компонент семи должностей (1 С-3, 2 С-2, 1 должности категории общего обслуживания (высший разряд), 3 должностей категории общего обслуживания (прочие разряды) и 1 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)) из Секции информационных систем управления людскими ресурсами в Отдел стратегического планирования и укомплектования штатов, с тем чтобы связать деятельность, касающуюся анализа данных и отчетности по вопросам людских ресурсов, с их функциональными областями работы и лучше отразить сложившуюся в Организации структуру подчинения (1 474 800 долл. США).

29С.41 Испрашиваемые ресурсы по категории «Расходы, не связанные с должностями» в объеме 3 270 000 долл. США предназначены для покрытия прочих расходов по персоналу, привлечению консультантов, покрытия расходов на поездки персонала, услуги по контрактам, общих оперативных расходов, расходов на принадлежности и материалы, а также мебель и оборудование. Чистое увеличение в размере 2 281 500 долл. США, главным образом для покрытия расходов на услуги по контрактам, а также мебель и оборудование, обусловлено предлагаемым перераспределением централизованных оперативных ресурсов для Управления людских ресурсов, которые в двухгодичном периоде 2014–2015 годов были закреплены за Секцией кадровых информационных систем (компонент 5). Это увеличение частично уравнивается уменьшением потребностей в испрашиваемых ассигнованиях на поездки персонала (31 200 долл. США) с учетом ожидаемых последствий установления новых норм проезда воздушным транспортом, а также мер по дальнейшему повышению эффективности, которые Департамент планирует принять в 2016–2017 годах.

29С.42 Предполагается, что в дополнение к ресурсам, предусмотренным в регулярном бюджете, поступят и другие ресурсы в размере 3 301 200 долл. США, источником которых являются поступления по линии вспомогательного обслуживания программ, полученные в порядке воз-

мещения расходов за оказанные центральными административными органами услуг в связи с осуществлением внебюджетной деятельности, а также фондам и программам, и ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Эти ресурсы, объем которых на 368 300 долл. США превышает объем аналогичных поступлений в двухгодичный период 2014–2015 годов, предполагается использовать для финансирования семи должностей, покрытия прочих расходов по персоналу и других оперативных расходов, главным образом для обеспечения руководства деятельностью по выполнению соответствующих задач в области управления людскими ресурсами в интересах персонала миротворческих операций и для разработки инструкций и вынесения рекомендаций по вопросам осуществления стратегий и оперативных процедур в области управления людскими ресурсами. Средства, предназначенные для поддержки внебюджетной административной деятельности, предполагается использовать для покрытия расходов, связанных с проведением квалификационных экзаменов по иностранному языку для сотрудников фондов и программ, специализированных учреждений и других структур Организации Объединенных Наций. Увеличение объема ресурсов обусловлено главным образом более низкой долей вакансий среди существующих должностей, финансируемых со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, и последствиями применения стандартных нормативов.

Компонент 3 Обучение, повышение квалификации и кадровые услуги

Потребности в ресурсах (до пересчета): 40 463 700 долл. США

- 29С.43 За выполнение данного компонента подпрограммы 3 отвечает Отдел обучения, повышения квалификации и кадровых услуг Управления людских ресурсов. Эта программа деятельности будет осуществляться в соответствии со стратегией, подробно изложенной в подпрограмме 3 «Управление людскими ресурсами» программы 25 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» сводного доклада Генерального секретаря об изменениях к двухгодичному плану по программам на период 2016–2017 годов.
- 29С.44 Отдел сосредоточит свое внимание на обеспечении развития нынешних и будущих кадров Организации посредством оказания эффективных кадровых услуг и более глубокой интеграции основных и управленческих навыков во все системы управления людскими ресурсами.

Таблица 29С.13

Цели на двухгодичный период, ожидаемые достижения, показатели достижения результатов и показатели для оценки работы

Цель Организации: содействие изменению организационной культуры в Секретариате с учетом новых требований и потребностей

Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов		Показатели для оценки работы		
			2016–2017 гг.	2014–2015 гг.	2012–2013 гг.
а) Повышение способности нынешних сотрудников выполнять мандаты	i) Увеличение общего числа учебных курсов и других возможностей для обучения, которые используются отдельными сотрудниками [число участников программ обучения и развития карьеры]	Целевой показатель	61 000	59 460	68 400
		Расчетный показатель		45 000	57 230
		Фактический показатель			—

Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов	Показатели для оценки работы				
		2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.		
	ii) Увеличение доли сотрудников, которые пользуются возможностью прохождения учебной подготовки в течение пяти дней в году, как это предусмотрено соответствующим минимальным целевым показателем	Целевой показатель	70	60	–	
		Расчетный показатель		60	50	
		Фактический показатель			50	
	iii) Повышение степени удовлетворенности лиц, проходящих курсы обучения, качеством и актуальностью таких курсов	Целевой показатель	70	–	–	
		Расчетный показатель		–	–	
		Фактический показатель			–	
b) Улучшение системы развития карьеры и поддержки персонала	i) Увеличение числа сотрудников, участвующих в программах развития карьеры и поддержки персонала	Целевой показатель	4 200	4 500	–	
		Расчетный показатель		4 100	4 000	
		Фактический показатель			4 000	
	ii) Увеличение процентной доли сотрудников, которые отмечают положительную роль программ развития карьеры и поддержки персонала	Целевой показатель	90	88	–	
		Расчетный показатель		88	85	
		Фактический показатель			85	
	iii) Сохранение на прежнем уровне доли департаментов и управлений, которые выражают удовлетворение в связи с консультациями и поддержкой, предоставляемыми Отделом обучения, повышения квалификации и кадровых услуг	Целевой показатель	75	75	–	
		Расчетный показатель		75	70	
		Фактический показатель			70	
	c) Более эффективная реализация департаментами и управлениями планов обеспечения готовности персонала к чрезвычайным ситуациям и программ учебной подготовки	Увеличение числа сотрудников, занесенных в список добровольцев для формирования групп координации по вопросам семьи и экстренной телефонной связи	Целевой показатель	450	250	–
			Расчетный показатель		250	120
			Фактический показатель			120
d) Повышение уровня доверия к управлению служебной деятельностью	Своевременное проведение руководителями служебной аттестации сотрудников [в процентах]	Целевой показатель	88	–	–	
		Расчетный показатель		85	–	
		Фактический показатель			–	

Внешние факторы

29С.45 Предполагается, что цели и ожидаемые достижения Отдела обучения, повышения квалификации и кадровых услуг будут реализованы при условии, что заинтересованные стороны будут поддерживать прилагаемые Отделом усилия и оказывать ему всестороннее содействие.

Мероприятия

29С.46 В течение двухгодичного периода 2016–2017 годов будут осуществляться следующие мероприятия:

- a) обслуживание межправительственных и экспертных органов (регулярный бюджет и прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов):
 - i) основное обслуживание заседаний: примерно 30 заседаний и 40 неофициальных консультаций Пятого комитета и приблизительно 20 заседаний Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам по темам, посвященным управлению людскими ресурсами, в частности повышению квалификации и учебной подготовке персонала, управлению служебной деятельностью, развитию карьеры и мобильности и управлению людскими ресурсами, включая обеспечение готовности на случай чрезвычайных ситуаций и оказание поддержки;
 - ii) документация для заседающих органов: периодические доклады по различным аспектам реформы управления людскими ресурсами, в частности по аспектам, касающимся повышения квалификации персонала и развития карьеры, документы зала заседаний и дополнительная информация по таким вопросам, касающимся людских ресурсов, как повышение квалификации персонала, мобильность и управление людскими ресурсами, включая обеспечение готовности на случай чрезвычайных ситуаций и оказание поддержки;
- b) административное вспомогательное обслуживание (регулярный бюджет, прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы):
 - i) повышение квалификации персонала: в масштабах всего Секретариата предусматривается осуществление следующих программ:
 - a. развитие навыков руководства и управления и организационное строительство: в масштабах всего Секретариата будет предложена комплексная серия программ развития управленческих навыков в целях создания и поддержания руководящего и управленческого потенциала Организации на уровнях старшего, среднего и младшего звеньев и содействия формированию оперативно реагирующей на изменения и ориентированной на результаты культуры, которая способствует процессу непрерывного обучения, высокой производительности, творческому подходу и проявлению незаурядных управленческих качеств. В 2016–2017 годах будут проводиться следующие общесекретариатские мероприятия:
 - i. осуществление учебной программы по развитию навыков руководства и управления у сотрудников на должностях С-4 и С-5, набираемых или назначаемых в порядке продвижения по службе на руководящие должности, примерно для 1400 участников, а также программы для старших руководителей, предназначенной специально для руководителей на должностях директора и помощника Генерального секретаря, Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций (180 участников);

- ii. осуществление программ по вопросам организационного строительства в целях укрепления системы руководства и управления на уровне департаментов/управлений примерно для 200 участников;
- iii. осуществление программ, направленных на формирование единого понимания основополагающих принципов этики, добросовестности и подотчетности в Организации Объединенных Наций и укрепление приверженности этим принципам, примерно для 10 000 участников;
- iv. осуществление программ повышения квалификации для развития у всех сотрудников необходимых навыков и профессиональных качеств в таких областях, как достижение результатов, работа в интересах Организации Объединенных Наций, коммуникация, реагирование на организационные преобразования и профессионализм, приблизительно для 12 000 участников;
- v. осуществление программ повышения квалификации для сотрудников разного уровня, впервые выдвинутых на руководящую должность или желающих стать руководителями, для формирования и развития у них управленческих навыков (примерно для 4000 участников);
- vi. осуществление программ формирования у сотрудников всех уровней навыков конструктивного ведения переговоров и урегулирования конфликтов приблизительно для 4000 участников;
- vii. осуществление программ повышения уровня информированности о культурном разнообразии и учета межкультурных аспектов приблизительно для 1000 сотрудников;
- viii. осуществление программ коллективного обучения в целях содействия повышению эффективности работы коллективов в областях коммуникации, повышения доверия и сотрудничества, планирования, решения возникающих проблем и принятия решений приблизительно для 1900 участников;
- ix. осуществление программ в целях рационализации передовых методов работы и принципов проведения собеседований и отбора кандидатов с учетом их квалификации, предназначенных для членов групп по набору кадров, приблизительно для 1500 участников;
- x. осуществление программ, направленных на укрепление и расширение возможностей рабочих групп и коллективов в плане эффективного и результативного обслуживания клиентов, приблизительно для 600 участников;
- xi. осуществление программ, направленных на расширение возможностей сотрудников по эффективной разработке, планированию и оценке проектов (в том числе проектов по линии технического сотрудничества), приблизительно для 800 участников;
- xii. осуществление целевых программ оказания содействия руководителям в эффективном управлении служебной деятельностью, включая разработку показателей оценки выполнения работы, а также наставничество, обеспечение обратной связи в целях повышения эффективности работы и проведение обязательной подготовки по вопросам управления слу-

жебной деятельностью (приблизительно для 4500 участников); дальнейшее оказание поддержки пользователям глобальной электронной системы управления служебной деятельностью;

- b. управление людскими и финансовыми ресурсами: руководителям программ и сотрудникам, выполняющим административные функции, будут предлагаться программы развития профессиональных качеств, расширения знаний и совершенствования навыков. В 2016–2017 годах будут проводиться, в частности, следующие мероприятия:
 - i. программы для административных руководителей, специалистов по вопросам людских ресурсов и других сотрудников по административным и финансовым вопросам, посвященные принципам и изменениям в рамках новой системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций, в том числе вопросам применения системы «Инспира», Международных стандартов учета в государственном секторе и системы «Умоджа»;
 - ii. продолжение осуществления в координации с Отделом закупок программ электронного обучения для сотрудников, занимающихся закупочной деятельностью, посвященных принципам, лежащим в основе процесса и процедур закупок в Организации Объединенных Наций, приблизительно для 2000 участников;
 - iii. осуществление программ для повышения благополучия и производительности труда сотрудников Организации Объединенных Наций и членов их семей, а также для повышения психосоциальной готовности сотрудников в Центральных учреждениях и периферийных отделениях к реагированию на чрезвычайные и кризисные ситуации. В 2016–2017 годах будут проводиться, в частности, следующие мероприятия:
 - 1. в координации с Группой по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям и оказанию поддержки в связи с ними создание в Центральных учреждениях и периферийных отделениях основной группы в составе порядка 100 добровольцев из числа самих же сотрудников кадровых служб, службы безопасности, медицинских служб и координаторов по вопросам семьи (группа сотрудников оперативного реагирования);
 - 2. проведение по крайней мере 20 учебно-практических семинаров по психологическим аспектам для сотрудников Центральных учреждений и периферийных отделений (по меньшей мере для 200 участников) по таким вопросам, как повышение способности противостоять неблагоприятному воздействию, умение справляться со стрессом, профилактика злоупотребления наркотиками и алкоголем, профилактика суицида, гигиена сна, оказание первой психологической помощи;
 - 3. проведение учебно-практических семинаров для инструкторов, в которых будут принимать участие консультанты персонала в Центральных учреждениях и периферийных отделениях, а также консультанты персонала в Департаменте операций по поддержанию мира;

4. проведение для руководителей по меньшей мере 12 учебно-практических семинаров (приблизительно для 100 участников);
 5. разработка и проведение учебных практикумов/вебинаров для медицинских работников (врачей и медсестер) по вопросам душевного здоровья;
 6. разработка, по мере необходимости, новых и обновление существующих учебных модулей, методических документов по вопросам, касающимся психологического состояния, для сотрудников и членов их семей;
- с. обучение использованию информационных технологий: программы обучения использованию информационных технологий предлагаются в рамках содействия осуществлению стратегии Генерального секретаря в области информационно-коммуникационных технологий посредством совершенствования навыков работы сотрудников Секретариата с применяемыми в Организации прикладными программами и приобретения сотрудниками знаний и навыков, необходимых для более рационального и эффективного управления информацией. В 2016–2017 годах будут проводиться следующие общесекретариатские мероприятия по обучению использованию информационных технологий:
- i. дальнейшее осуществление децентрализованной программы развития технических навыков в поддержку реализуемых департаментами инициатив в области информационных технологий, предоставляющей техническому персоналу возможность повышать и совершенствовать свои навыки в сфере информационных технологий (приблизительно для 1200 участников);
 - ii. проводимые для руководителей программы по использованию знаний и информационных ресурсов их подразделений, а также использованию информационно-коммуникационных ресурсов Организации в целях обеспечения эффективного применения их навыков управления информацией (приблизительно для 6000 участников);
 - iii. расширение возможностей обучения в онлайн-режиме, включая курсы самостоятельного обучения на базе Глобального портала электронного обучения, приблизительно для 6000 участников;
 - iv. создание программы консультативных услуг по вопросам онлайн- и смешанного обучения в целях предоставления конкретных рекомендаций, учебных материалов, подборок материалов, а также проведения онлайн-учебных занятий, вебинаров и конференций для сотрудников подразделений/департаментов Секретариата и периферийных мест службы Организации Объединенных Наций, где существует необходимость в разработке продуктов для онлайн- и смешанного обучения (электронные курсы самостоятельного обучения, анимационные продукты, комплекты видеоматериалов, графические и веб-приложения и т.д.). Эти услуги будут включать обеспечение согласования деятельности по разработке продуктов для онлайн- (электронного) и смешанного обучения в Секретариате Организации Объединенных Наций. Эти услуги будут подразумевать организацию регулярных вебинаров и учебных мероприятий приблизительно для 300 участников;

- d. программы обучения иностранным языкам и навыкам коммуникации: в соответствии с резолюциями 2480 В (XXIII), 43/224 D и 50/11 Генеральной Ассамблеи в Организации действуют курсы обучения шести официальным языкам Организации Объединенных Наций. Программы направлены на поощрение многоязычия путем развития и совершенствования лингвистических навыков сотрудников, а также углубления и укрепления взаимопонимания между представителями разных культур. В 2016–2017 годах в Центральных учреждениях будут проводиться, в частности, следующие мероприятия:
 - i. осуществление базовых программ обучения шести официальным языкам, а также организация специализированных курсов для поддержания и совершенствования навыков на уровне углубленного знания языков, в том числе по таким темам, как проведение совещаний, составление докладов, ведение переписки и выступление с докладами, в частности на рабочих языках Организации. В Центральных учреждениях в этих программах смогут принять участие приблизительно 9400 человек;
 - ii. обеспечение возможности прохождения онлайн-овых и смешанных программ языковой подготовки для сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций в соответствии с пересмотренной стратегией Секретариата Организации Объединенных Наций по вопросам учебной подготовки. Такие курсы будут охватывать специальные коммуникационные аспекты, в том числе письменную речь и углубленное изучение языков, в частности подготовку к квалификационным экзаменам на знание иностранных языков. Обучаться по этим программам смогут все сотрудники Секретариата;
 - iii. организация работы центра самоподготовки, использование интерактивных средств обучения в режиме онлайн, включая веб-сайты, обеспечивающие комплексное изучение языка, и других альтернативных форм обучения, которые предоставляют сотрудникам возможность развивать свои лингвистические и коммуникационные навыки с помощью аудио-, видео- и мультимедийных материалов;
 - iv. создание консультативного подразделения по вопросам языковой подготовки для предоставления конкретных рекомендаций, учебно-методических материалов и подготовки сотрудников, отвечающих за вопросы обучения в периферийных местах службы, где существуют потребности, связанные с созданием или усовершенствованием базовых программ языковой подготовки по всем шести официальным языкам. Сюда будет входить и унификация программ развития лингвистических и коммуникационных навыков во всех местах службы посредством проведения регулярных консультаций и оказания педагогической и технической помощи;
 - v. подготовка и проведение квалификационных экзаменов на знание иностранных языков и проверка их результатов приблизительно для 4000 участников;
- e. повышение квалификации по основной специальности и содействие развитию карьеры: будут предлагаться программы, содействующие развитию карьеры сотрудников на всех уровнях во всех местах службы, в том числе инициативы, обусловленные проведением политики Организации в отношении мо-

бильности, и дающие сотрудникам возможность повышать и совершенствовать основные навыки. В 2016–2017 годах будут проводиться следующие общесекретариатские мероприятия:

- i. проведение ознакомительных программ для вновь набранных сотрудников в Центральных учреждениях, с тем чтобы они могли получить представление о задачах, организационной структуре, правилах и профессиональных нормах Секретариата Организации Объединенных Наций и условиях работы в нем, включая брифинги для вновь набранных старших сотрудников, приблизительно для 450 участников;
 - ii. проведение специализированных ознакомительных программ и систематическое проведение программ развития карьеры для молодых специалистов (C-2/C-3) (приблизительно для 120 участников);
 - iii. программа наставничества для молодых специалистов и для младших сотрудников категории специалистов, принимающих участие в программе для молодых специалистов (120 человек). Популяризация наставничества как добровольной деятельности среди сотрудников в качестве альтернативы программе для молодых специалистов;
 - iv. расширение программ содействия развитию карьеры, в том числе проведение семинаров и брифингов по вопросам развития карьеры, а также консультирование по вопросам карьеры для сотрудников и руководителей (приблизительно для 4200 участников);
 - v. содействие повышению степени мобильности персонала на всех уровнях, включая подготовку и распространение информации в целях обеспечения лучшего понимания политики и процедур, касающихся мобильности, с тем чтобы способствовать пониманию сотрудниками этой системы;
 - vi. дальнейшее проведение программы повышения квалификации по основной специальности, в рамках которой сотрудникам предоставляются возможности повышения и совершенствования их основных навыков и обеспечиваются возможности для профессионального роста. Эта программа осуществляется децентрализованно на основе анализа результатов ежегодных оценок потребностей департаментов, готовящихся в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, приблизительно для 5100 участников;
 - vii. проведение ежегодной программы академических отпусков и организация семинара по прохождению обучения сотрудниками международных организаций, в рамках которых установленному числу сотрудников предоставляется возможность проводить в учебных заведениях научные исследования в областях, представляющих интерес как для сотрудников, так и для Организации, приблизительно для 50 участников;
- ii) административное обслуживание персонала в Центральных учреждениях:
- a. оказание консультативной и иной помощи руководителям и сотрудникам по всем аспектам управления людскими ресурсами и административного обслуживания персонала (приблизительно 30 000 контактов, в том числе по электронной почте, телефону и лично);

- b. консультирование постоянных представительств и различных организаций за пределами системы Организации Объединенных Наций по различным вопросам управления людскими ресурсами;
 - c. административное обслуживание персонала в соответствии с Положениями и правилами о персонале: набор ежегодно приблизительно 1000 сотрудников для работы по срочным и временным контрактам в Центральных учреждениях; прекращение службы и увольнение, включая увольнение по взаимному согласию и в связи с потерей трудоспособности;
 - d. административное оформление пособий и выплат отдельным сотрудникам (субсидии на образование: 780 сотрудникам; субсидии на аренду жилья: 840 сотрудникам; и выплат на иждивенцев: 3850 сотрудникам);
 - e. проведение ознакомительного инструктажа приблизительно для 600 сотрудников в год при первоначальном назначении для информирования их об имеющихся у них обязанностях в соответствии с Положениями и правилами о персонале;
 - f. контроль за оформлением департаментами и управлениями примерно 1000 соглашений о специальных услугах консультантов и индивидуальных подрядчиков в год;
 - g. оптимизация процедур и оказание услуг по управлению людскими ресурсами руководству и персоналу в контексте внедрения системы «Умоджа»;
 - h. ведение личных дел сотрудников Центральных учреждений (свыше 19 000 дел);
- iii) укрепление механизмов обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям:
- a. повышение готовности различных мест службы и страновых отделений к принятию мер в связи с инцидентами с большим числом жертв путем обеспечения подготовки 200–250 сотрудников в семи местах службы ежегодно для обеспечения экстренного реагирования на местах;
 - b. разработка и выполнение стандартизированных инструкций по обеспечению готовности, касающихся планирования действий в случае инцидентов с большим числом жертв, включая, в частности:
 - i. подготовку подборки материалов по вопросам чрезвычайной помощи, руководств и удобных для пользователей инструкций, содержащих важную информацию для лиц, переживших трагические инциденты, и членов их семей;
 - ii. создание надежных систем распространения информации и оказания помощи координаторам, занимающимся вопросами оказания помощи лицам, пережившим трагические инциденты, особенно в среднесрочной и долгосрочной перспективе;
 - iii. материалы для удовлетворения особых потребностей определенных групп, например женщин, пожилых людей, детей и других групп, испытывающих особые потребности;
 - c. составление централизованного списка резервных групп (координаторов по вопросам семьи, групп поддержки семьи группы Организации Объединенных Наций по оказанию медицинской помощи в чрезвычайных ситуациях), кон-

сультантов по вопросам снятия стресса и региональных учреждений, которые можно задействовать на начальном этапе реагирования на чрезвычайную ситуацию, а также обеспечение контроля и оказания поддержки в местах службы в ходе оценки и проверки планов обеспечения готовности к чрезвычайным медицинским ситуациям (по три места службы ежегодно);

- d. модернизация и техническое обслуживание средств коммуникации, таких как «электронные комнаты»/порталы и веб-сайты, с помощью которых лица, пережившие трагические инциденты, и назначенные координаторы (координаторы по вопросам семьи и группы поддержки семьи) смогут облегчить процесс обновления совместно используемой информации. Эти средства также позволят обмениваться собранной информацией и отслеживать претензии переживших трагические инциденты лиц и членов их семей и будут служить инструментом, с помощью которого Организация могла бы распространять необходимую информацию;
- e. организация учебной подготовки и инструктажа для руководителей и персонала как в Центральных учреждениях, так и на местах по вопросам оказания помощи пережившим трагические инциденты лицам и членам их семей после чрезвычайных ситуаций;
- f. координация деятельности с другими подразделениями Секретариата и межучрежденческими группами, занимающимися анализом и разработкой стратегий, влияющих на положение лиц, переживших трагические инциденты, и членов их семей (например, с Комитетом высокого уровня по вопросам управления и Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей (КСР)), в том числе для оказания сотрудникам и лицам, пережившим трагические инциденты, более активной поддержки в рамках «расширенного ухода».

29С.47 В таблице 29С.14 ниже приводится информация о распределении ресурсов по компоненту 3.

Таблица 29С.14

Потребности в ресурсах: компонент 3

	Ресурсы (в тыс. долл. США)		Должности	
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг. (до пересчета)	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
Регулярный бюджет				
Расходы, связанные с должностями	16 300,6	15 458,8	66	66
Расходы, не связанные с должностями	24 893,2	25 004,9	–	–
Итого	41 193,8	40 463,7	66	66
Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов				
	2 703,6	2 531,4	7	7
Внебюджетные ресурсы				
	1 103,5	1 106,3	1	1
Всего	45 000,9	44 101,4	74	74

- 29С.48 Сумма в размере 15 458 800 долл. США, отражающая чистое сокращение на 841 800 долл. США, предназначена для частичного финансирования 66 должностей (1 Д-2, 1 Д-1, 5 С-5, 10 С-4, 8 С-3, 5 С-2, 4 должности категории общего обслуживания (высший разряд) и 32 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)), в том числе 3 временных должностей (2 С-4 и 1 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)). Уменьшение расходов на 841 800 долл. США обусловлено временным прекращением набора сотрудников на штатные должности в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи.
- 29С.49 Ресурсы по категории «Расходы, не связанные с должностями» в размере 25 004 900 долл. США предназначены для покрытия расходов по персоналу, расходов на поездки персонала и услуги по контрактам, в том числе расходов на учебную подготовку для целей осуществления программ повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала, а также для покрытия других общих оперативных расходов. Чистое увеличение расходов на 111 700 долл. США связано с необходимостью привлечения дополнительных сотрудников по категории временный персонал общего назначения в периоды максимальной нагрузки (114 700 долл. США); это увеличение частично компенсируется уменьшением испрашиваемых ассигнований на поездки персонала (3000 долл. США) с учетом последствий ожидаемого установления новых норм проезда воздушным транспортом, а также мер по дальнейшему повышению эффективности, которые Департамент планирует принять в 2016–2017 годах.
- 29С.50 Предполагается, что сверх ресурсов, предусмотренных в регулярном бюджете, будет ассигновано 3 537 700 долл. США, что в совокупности на 98 200 долл. США меньше объема аналогичных расходов в двухгодичном периоде 2014–2015 годов; источником этих средств являются поступления по линии вспомогательного обслуживания программ, полученные в порядке возмещения расходов за оказанные центральными административными органами услуги в связи с осуществлением внебюджетной деятельности, а также фондам и программам (1 006 300 долл. США), и ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира (2 531 400 долл. США). Эти ресурсы предполагается использовать для финансирования восьми должностей, покрытия прочих расходов по персоналу, расходов на оплату услуг консультантов, путевых расходов персонала и прочих оперативных расходов, а также для финансирования лингвистической подготовки и оказания содействия в обеспечении визовой поддержки и решении связанных с этим вопросов в стране пребывания; предоставления методических указаний по различным кадровым вопросам и помощь в использовании электронной системы управления служебной деятельностью.

Компонент 4

Медицинское обслуживание

Потребности в ресурсах (до пересчета): 6 310 500 долл. США

- 29С.51 За данный компонент подпрограммы 3 отвечает Отдел медицинского обслуживания Управления людских ресурсов. Программа работы будет осуществляться в соответствии со стратегией, подробно изложенной в подпрограмме 3 «Управление людскими ресурсами» программы 25 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» сводного доклада Генерального секретаря о предлагаемых изменениях к двухгодичному плану по программам на период 2016–2017 годов.
- 29С.52 Отдел разработал стратегический план, предусматривающий достижение трех целей: сокращение масштабов поддающегося профилактике вреда здоровью сотрудников, сокращение медицинских расходов и повышение степени удовлетворенности клиентов оказываемыми им услугами. Отдел оказывает услуги в области гигиены труда в Нью-Йорке и более чем в

100 местах службы. В будущем Отдел сосредоточится на расширении доступа к услугам в области гигиены труда и повышении качества соответствующих услуг для сотрудников во всех местах службы.

Таблица 29С.15

**Цели на двухгодичный период, ожидаемые достижения, показатели
достижения результатов и показатели для оценки работы**

Цель Организации: уменьшение связанных с медицинским обслуживанием рисков для Организации Объединенных Наций и ее персонала

Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов		Показатели для оценки работы		
			2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.
а) Сокращение масштабов поддающегося профилактике вреда здоровью сотрудников	i) Сокращение числа несчастных случаев на работе, приводящих к заболеванию или травмам [число несчастных случаев в расчете на 100 000 сотрудников в год]	Целевой показатель	2 400	—	—
		Расчетный показатель		650	—
		Фактический показатель			—
	ii) Сокращение продолжительности отпусков по болезни, предоставленных в результате несчастных случаев на работе [количество дней отпуска по болезни в расчете на 100 000 сотрудников в год]	Целевой показатель	10	—	—
		Расчетный показатель		26,6	—
		Фактический показатель			—
	iii) Увеличение числа мест службы, имеющих планы действий на случай происшествий с большим числом пострадавших с утвержденным компонентом медицинской помощи [число мест службы]	Целевой показатель	18	12	—
		Расчетный показатель		12	6
		Фактический показатель			3
б) Повышение качества медицинских услуг, предоставляемых в Организации Объединенных Наций	i) Повышение степени удовлетворенности опрашиваемых качеством оказанных услуг [в процентах]	Целевой показатель	95	95	95
		Расчетный показатель		95	95
		Фактический показатель			95
	ii) Увеличение числа медицинских сотрудников на местах, которых удовлетворяет качество консультаций и поддержки, обеспечиваемых Отделом медицинского обслуживания [в процентах]	Целевой показатель	95	92	—
		Расчетный показатель		91	—
		Фактический показатель			—

		Показатели для оценки работы			
Ожидаемые достижения Секретариата	Показатели достижения результатов		2016– 2017 гг.	2014– 2015 гг.	2012– 2013 гг.
с) Сокращение издержек, связанных с состоянием здоровья сотрудников	i) Сокращение продолжительности отпусков по болезни, взятых в результате заболевания или получения травм [количество дней отпуска по болезни на одного сотрудника в год]	Целевой показатель	7,4	7,5	–
		Расчетный показатель		7,5	–
		Фактический показатель			7,6
	ii) Сокращение числа эвакуаций по медицинским причинам [число эвакуаций по медицинским причинам в расчете на 1000 сотрудников в год]	Целевой показатель	5,0	7,0	–
		Расчетный показатель		7,0	–
		Фактический показатель			9,9

Внешние факторы

29С.53 Предполагается, что цели и ожидаемые достижения Отдела медицинского обслуживания будут реализованы при условии, что заинтересованные стороны будут поддерживать прилагаемые Отделом усилия и оказывать ему всестороннее содействие и что национальные учреждения будут поддерживать меры, направленные на улучшение медико-санитарных условий в полевых местах службы Организации Объединенных Наций.

Мероприятия

29С.54 В течение двухгодичного периода 2016–2017 годов будут осуществляться следующие мероприятия (регулярный бюджет, прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов, и внебюджетные ресурсы):

- а) услуги в области гигиены труда (для базирующихся в Нью-Йорке сотрудников Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ):
 - i) медицинские обследования, консультации и вакцинации;
 - ii) возвращение к трудовой деятельности и наблюдение за процессом реабилитации;
 - iii) программы медицинского просвещения и укрепления здоровья;
- б) консультирование сотрудников (базирующихся в Нью-Йорке сотрудников Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ):
 - i) консультации по вопросам психического и психологического здоровья;
 - ii) медицинское просвещение и укрепление психологического здоровья;
 - iii) программа обеспечения готовности к работе в миссии и медицинской профилактики;
 - iv) учебная программа, посвященная вопросам ВИЧ/СПИДа на работе;
 - v) оценка психосоциального благополучия сотрудников и наблюдение за ним;

- с) медико-административное обслуживание сотрудников Организации Объединенных Наций, в том числе сотрудников операций по поддержанию мира и ее фондов и программ (регулярный бюджет, бюджетные и внебюджетные ресурсы вспомогательного счета):
 - i) оказание консультационных услуг по вопросам, касающимся годности сотрудников по состоянию здоровья в связи с наймом, получением нового назначения, направлением в операции по поддержанию мира и поездками в миссии;
 - ii) наблюдение за процессом медицинской эвакуации и медицинской репатриации полевого персонала и оказание поддержки этому процессу;
 - iii) утверждение продолжительных отпусков по болезни в тех случаях, когда это выходит за рамки децентрализованных полномочий, и отслеживание таких случаев;
 - iv) вынесение рекомендаций Объединенному пенсионному фонду персонала Организации Объединенных Наций в связи с общесистемными случаями выплаты пособий по нетрудоспособности;
 - v) вынесение рекомендаций Консультативному совету по вопросам компенсации и Департаменту полевой поддержки в связи со случаями травм, болезни и смерти на рабочем месте;
- d) обслуживание на местах сотрудников Организации Объединенных Наций, в том числе сотрудников периферийных мест службы, а также учреждений, фондов и программ:
 - i) вынесение рекомендаций в отношении создания новых медицинских учреждений Организации Объединенных Наций в местах с трудными условиями службы и оказание постоянной технической помощи;
 - ii) проведение оценки состояния местных медицинских учреждений в периферийных местах службы и региональных эвакуационных центров;
 - iii) анализ рейтинга всех мест службы по медицинским показателям для использования Комиссией по международной гражданской службе;
 - iv) рассмотрение заявлений и назначение медицинского персонала в периферийные места службы Организации Объединенных Наций;
- e) обеспечение бесперебойного функционирования и готовности к чрезвычайным ситуациям медицинского характера и другим угрозам для здоровья населения:
 - i) подготовка всего медицинского персонала на местах и членов Группы по управлению в кризисных ситуациях/Группы по обеспечению безопасности для обеспечения его готовности к чрезвычайным ситуациям медицинского характера и другим угрозам для здоровья населения, а также к инцидентам с большим числом жертв;
 - ii) разработка и распространение в местах службы стратегических документов, инструментов и планов по борьбе со вспышками инфекционных заболеваний, пандемией гриппа, экологическими угрозами здоровью и другими угрозами для здоровья населения и проведение учебных занятий по этим вопросам;
 - iii) укрепление механизма обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям: составление и ведение централизованного списка резервных членов Группы Организации Объединенных Наций по реагированию на чрезвычайные медицинские ситуации и региональных учреждений, которые можно задействовать на начальном этапе реагирования на чрезвычайную ситуацию, а также обеспечение контроля за

местами службы и оказание им поддержки в ходе оценки и проверки планов обеспечения готовности к чрезвычайным медицинским ситуациям (по три места службы в год);

- f) укрепление и расширение масштабов использования системы управления информацией по вопросам гигиены труда (EarthMed): внедрение системы управления информацией по вопросам гигиены труда в периферийных отделениях, в том числе в миссиях по поддержанию мира.

29C.55 В таблице 29C.16 ниже приводится информация о распределении ресурсов по компоненту 4.

Таблица 29C.16

Потребности в ресурсах: компонент 4

	Ресурсы (в тыс. долл. США)		Должности	
	2014–2015 гг.	2016–2017 гг. (до пересчета)	2014–2015 гг.	2016–2017 гг.
Регулярный бюджет				
Расходы, связанные с должностями	4 383,1	4 181,5	17	17
Расходы, не связанные с должностями	2 170,9	2 129,0		
Итого	6 554,0	6 310,5	17	17
Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов				
	3 987,0	3 829,1	13	13
Внебюджетные ресурсы				
	3 847,5	3 615,3	12	11
Всего	14 388,5	13 754,9	42	41

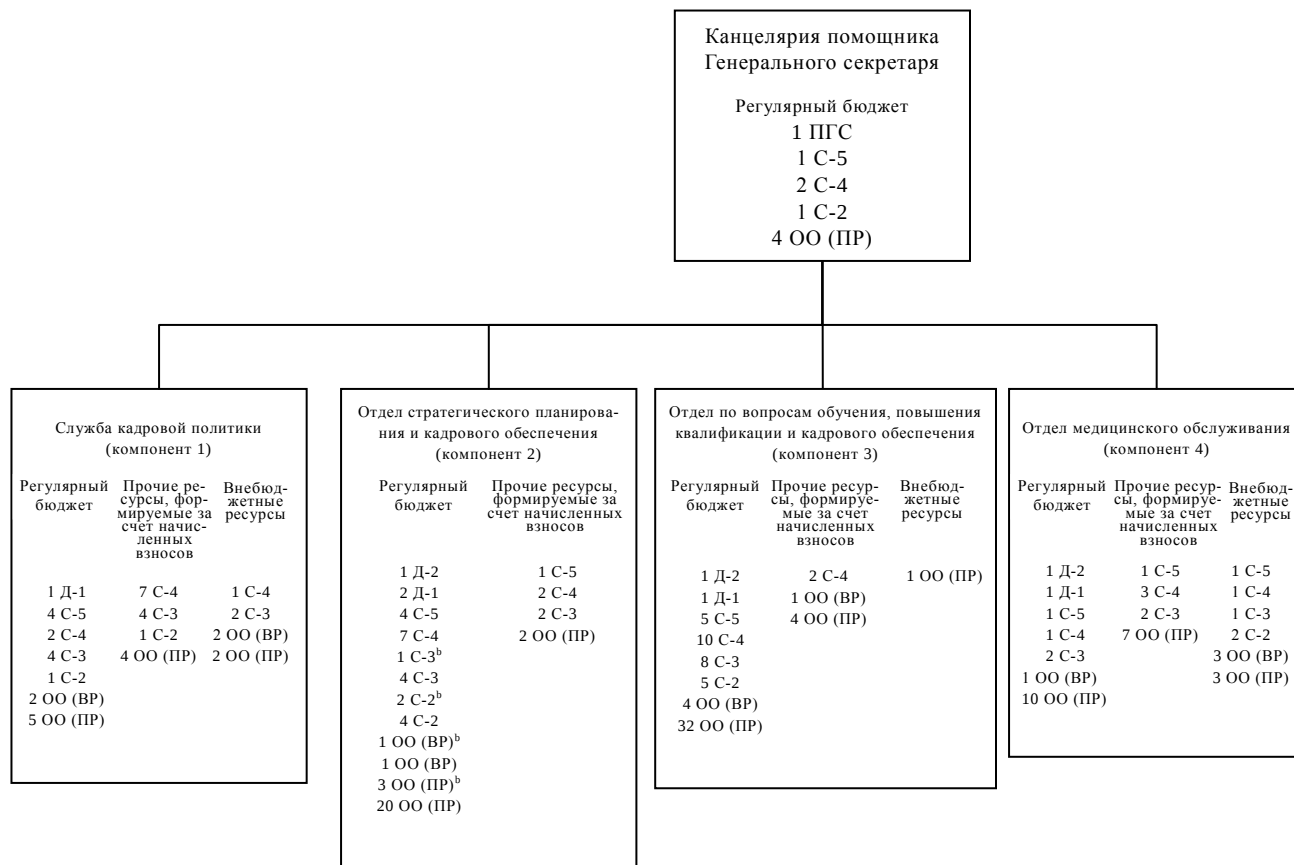
29C.56 Сумма в размере 4 181 500 долл. США, отражающая сокращение на 201 600 долл. США, предназначена для частичного финансирования 17 должностей (1 Д-2, 1 Д-1, 1 С-5, 1 С-4, 2 С-3, 1 должность категории общего обслуживания (высший разряд) и 10 должностей категории общего обслуживания (прочие разряды)). Сокращение на 201 600 долл. США обусловлено временным прекращением набора сотрудников на учрежденные должности в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи.

29C.57 Не связанные с должностями ресурсы в объеме 2 129 000 долл. США предназначены для покрытия прочих расходов по персоналу, путевых расходов персонала, оплаты услуг по контрактам и удовлетворения других оперативных потребностей. Чистое сокращение на 41 900 долл. США, обусловленное главным образом сокращением потребностей по таким статьям, как «Услуги по контрактам», «Общие оперативные расходы», «Принадлежности и материалы» (в связи с предлагаемым прекращением проведения лабораторных диагностических исследований) и «Поездки персонала». Сокращение учитывает ожидаемые последствия перехода на утвержденные нормы проезда воздушным транспортом и дополнительные сокращения, предусмотренные на 2016–2017 годы в соответствии с резолюцией 69/264 Генеральной Ассамблеи. Сокращение частично уравнивается увеличением потребностей по статье «Прочие расходы по персоналу» в связи с предлагаемой реклассификацией одной должности временного сотрудника общего назначения класса С-4 в должность класса С-5 в целях недопущения перебоев в работе (по борьбе с птичьим гриппом), а также в связи с увеличением потребностей в ресурсах на оплату услуг консультантов в связи с использованием специализированных услуг специалистов в области психического здоровья.

- 29С.58 В дополнение к ресурсам, предусмотренным в регулярном бюджете, будут выделены средства в размере 7 444 400 долл. США, источником которых являются поступления по линии вспомогательного обслуживания программ в порядке возмещения расходов за услуги, оказанные центральными административными органами в рамках внебюджетной деятельности, а также по линии фондов и программ, и средства вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Эти ресурсы, объем которых на 390 100 долл. США меньше объема соответствующих ресурсов в двухгодичном периоде 2014–2015 годов, предназначаются для финансирования 24 должностей, оплаты прочих расходов по персоналу, путевых расходов персонала, услуг по контрактам, расходов на оборудование и других оперативных расходов, и будут задействованы для: а) укрепления и поддержания здоровья персонала во всех местах службы при одновременном обеспечении соответствия состояния здоровья требованиям занимаемой должности путем разработки и распространения политики Организации Объединенных Наций по вопросам здравоохранения, а также путем координации процесса осуществления такой политики и наблюдения за его ходом; б) проведения медицинских освидетельствований, изучения их результатов, вынесения медицинских рекомендаций в связи с поездками, предоставления консультаций до и после поездок в миссии, проведения курсов подготовки к работе в миссиях для полевого персонала и сотрудников Центральных учреждений и оказания сотрудникам психосоциальной поддержки; в) предоставления медицинских консультационных услуг старшим медицинским сотрудникам в миссиях по поддержанию мира, вынесения рекомендаций по техническим и профессиональным аспектам работы гражданских клиник, находящихся в ведении миссий по поддержанию мира; г) проведения выездных оценок медицинских учреждений в полевых местах службы и региональных центров медицинской эвакуации; и е) продолжения внедрения системы ведения медицинской документации в электронном виде и управления деятельностью по охране здоровья сотрудников (EarthMed) в миротворческих миссиях в целях обеспечения более качественного медицинского обслуживания полевого персонала Организации Объединенных Наций и повышения эффективности осуществления ею медико-административных функций и контроля за их выполнением. Сокращение обусловлено главным образом прекращением выделения единовременных ассигнований на услуги консультантов.

Приложение I

Организационная структура и распределение должностей на двухгодичный период 2016–2017 годов^a



^a В организационную структуру на двухгодичный период 2016–2017 годов больше не входит бывший компонент 5 «Кадровые информационные системы», который предлагается перевести в Управление информационно-коммуникационных технологий для оказания поддержки в реализации новой стратегии в области информационно-коммуникационных технологий, утвержденную в соответствии с разделом II резолюции 69/262 Генеральной Ассамблеи.

^b Внутренний перевод семи должностей из Секции кадровых информационных систем (бывший компонент 5) отражен в разделе «Управление людских ресурсов» на двухгодичный период 2014–2015 годов.

Приложение II

Краткая информация о мерах, принятых для выполнения соответствующих рекомендаций надзорных органов

*Краткое изложение рекомендации**Меры, принятые для выполнения рекомендации*

Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (А/68/7)

Консультативный комитет рассчитывает на то, что будут предприняты все усилия для внедрения системы управления учебной подготовкой в соответствии с графиком. Он рекомендует просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами обновленную информацию о ходе и механизмах реализации системы управления обучением. В этой связи Консультативный комитет считает важным обеспечить учет опыта предыдущей профессиональной подготовки каждого сотрудника в рамках системы. Он также подчеркивает необходимость создания единой системы, которая включает персонал Организации Объединенных Наций во всем Секретариате, в том числе в операциях по поддержанию мира (пункт VIII.49).

Система управления обучением «Инспира» представляет собой интернет-платформу, которая позволяет Организации Объединенных Наций организовать процесс обучения, вести соответствующую документацию, обеспечивать работу учебных курсов и следить за их проведением, а также представлять доклады по учебным мероприятиям, предлагаемым в каталоге системы «Инспира». На сегодняшний день системой обработано 250 000 заявок на регистрацию. В настоящее время в «Инспире» предлагаются 570 программ и тысячи «мероприятий», или индивидуальных компонентов программ. Все сотрудники Секретариата (порядка 41 000 человек) пользуются доступом к курсам самостоятельного обучения в «Инспире». Очные занятия в рамках системы управления обучением предлагаются на базе Центральных учреждений, отделений за пределами Центральных учреждений, Управления по координации гуманитарных вопросов, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, а также в части полевых миссий и некоторых региональных комиссиях. Внедрение системы в полевых миссиях осуществляется в сотрудничестве и координации с Объединенной службой учебной подготовки Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки. Объединенная служба учебной подготовки внесла предложение добавить в систему управления обучением новые функциональные возможности в целях удовлетворения потребностей миротворческого персонала (включая учет опыта обучения полевого персонала), до того как будет прекращено действие электронной системы управления учебной подготовкой (e-TMS). В настоящее время выполнением данного технического требования Объединенной службы учебной подготовки занимается Управление информационно-коммуникационных технологий, которое планирует завершить эту работу в четвертом квартале нынешнего года.

Консультативный комитет с интересом отмечает преимущества смешанного подхода к обучению и призывает Генерального секретаря и впредь расширять его применение по отношению к учебным программам Организации Объединенных Наций. Комитет рекомендует обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить информацию о достигнутой экономии путем применения смешанного подхода к обучению в контексте второго доклада об исполнении бюджета на двухгодичный период 2012–2013 годов (пункт VIII.50).

Консультативный комитет считает, что такой значительный временной разрыв между успешным завершением проведения экзаменов и вступлением того или иного кандидата в должность может снижать мотивацию потенциальных кандидатов в будущем, что негативно сказывается на эффективности данной программы. Комитет также с обеспокоенностью отмечает, что вследствие предлагаемого упразднения большого числа должностей уровня С-2/1 уменьшится число подходящих для этой программы должностей и возникнут дальнейшие задержки с набором успешных кандидатов из числа молодых специалистов. Он рекомендует просить Генерального секретаря разработать и внедрить меры в целях ускорения приема на работу успешных кандидатов по программе для молодых специалистов и представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами (пункт VIII.53).

Начиная с мая 2015 года в системе можно будет также вести учет подготовки всех сотрудников в категории повышения основной квалификации и развития технических навыков. В системе «Инспира» администраторы могут оперировать базовыми регистрационными данными. Для осуществления более детального сбора и анализа информации используется “HR Insight” — механизм интеллектуального анализа данных, с помощью которого из системы «Инспира» можно получить, например, ретроспективную информацию по каждому сотруднику. Этот механизм находится в ведении Отдела стратегического планирования и кадрового обеспечения.

Управление людских ресурсов продолжает расширять свой ассортимент онлайн-овых и «смешанных» вариантов обучения, сочетающих очные занятия с занятиями в онлайн-овом режиме. Управление изучает способы количественной оценки экономии средств в будущем.

В соответствии с принципом справедливого географического распределения в составе Секретариата экзамены в рамках программы для молодых специалистов могут сдавать только кандидаты из государств-членов, которые не представлены, недопредставлены или находятся под угрозой оказаться недопредставленными. На основе анализа кадрового планирования, включая прогнозирование вакансий на уровне С-1/2, финансируемых из регулярного бюджета, Управление людских ресурсов определяет профессиональные группы и сети для проведения экзаменов и соответствующее число кандидатов, которые должны быть включены в реестр на два года, поскольку экзамен в рамках программы молодых специалистов в той или иной профессиональной группе проводится раз в два года. Таким образом, предполагается, что кандидаты, успешно сдавшие экзамен, будут назначены на соответствующие должности в течение двух лет. Управление разделяет мнение о том, что такая практика отвечает интересам Организации в плане назначения на соответствующие должности в определенный период времени максимально возможного числа кандидатов.

Консультативный комитет считает, что существует необходимость применения более систематического и методичного подхода к определению и оценке результатов информационно-просветительской деятельности. Хотя Комитет признает, что существуют практические трудности в охвате всех участников этой деятельности, он рекомендует Генеральному секретарю вырабатывать новаторские решения для получения значимых отзывов от участников об эффективности информационно-просветительской деятельности, а также добиваться понимания их потребностей, с тем чтобы и далее совершенствовать как информационно-просветительскую деятельность, так и показатели для оценки работы. Комитет рекомендует просить Генерального секретаря сообщить о таких усилиях в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами (пункт VIII.56).

Трудоустройство кандидатов, успешно сдавших экзамен, представляет собой основной компонент стратегии набора сотрудников Управления. Управление прилагает все возможные усилия к тому, чтобы ускорить назначение кандидатов, успешно сдавших экзамен, на существующие вакантные должности класса С-2. С учетом последних тенденций Управление разделяет мнение Комитета о том, что вследствие упразднения большого числа должностей уровня С-2/1 уменьшится число подходящих для этой программы должностей и возникнут дальнейшие задержки с набором успешных кандидатов из числа молодых специалистов.

По просьбе Консультативного комитета Управление представит информацию о мерах, разработанных и внедренных в целях ускорения приема на службу успешных кандидатов из числа молодых специалистов, которая будет включена в следующий доклад Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами.

К числу различных информационно-просветительских мероприятий относятся поездки, презентации, виртуальные ярмарки карьеры, социальные средства массовой информации и рассылка по почте, большинство из которых доступны гражданам всех государств-членов. Информационно-просветительская деятельность, связанная с использованием финансовых ресурсов, проводится в консультации с государствами-членами, которые не представлены, недопредставлены или просят заниматься такой деятельностью, или с учреждениями, предоставляющими доступ для граждан таких стран, кандидатам из числа женщин или кандидатам из числа специалистов, чьи профессиональные знания широко востребованы.

Оценка результатов информационно-просветительской деятельности представляет собой долгосрочную задачу, поскольку такие результаты необязательно ведут к немедленному росту количества заявлений, поступающих от граждан того или иного государства, а также от представителей того или иного пола либо профессии. Чтобы убедиться в том, что различные информационно-просветительские мероприятия произвели совокупный эффект, необходимо проанализировать заявления, полученные от граждан различных государств-членов, за определенный период времени.

Хотя Консультативный комитет приветствует участие государств-членов в покрытии расходов на информационно-разъяснительную деятельность, он обеспокоен тем, что предлагаемое сокращение может в несоразмерно большой степени затронуть те государства-члены, которые не в состоянии участвовать в покрытии расходов на информационно-просветительские миссии. Кроме того, эти же самые государства-члены, возможно, также имеют ограниченный доступ к Интернету, что дополнительно лишает преимуществ их потенциальных кандидатов. В связи с этим Комитет подчеркивает, что никакое сокращение объема ресурсов не должно негативно сказываться на государствах-членах, которые не в состоянии вносить вклад в расходы на информационно-просветительскую деятельность. Он также подчеркивает огромное значение неизменного обеспечения справедливости в осуществлении информационно-просветительской деятельности. Комитет рекомендует просить Генерального секретаря следить за проведением информационно-просветительских миссий и представить в первом докладе об исполнении бюджета на двухгодичный период 2014–2015 годов подробные статистические данные о числе и назначении

В пункте 54 своего доклада «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников Организации Объединенных Наций» (A/69/190) Генеральный секретарь указывает на то, что если говорить об оценке воздействия информационно-просветительской деятельности, то статистические данные свидетельствуют о том, что приблизительно 4 процента посетителей портала, посвященного развитию карьеры, выходят на него со страниц средств массовой информации. Кроме того, в систему «Инспира» был добавлен новый элемент, предназначенный для более эффективного сбора данных о лицах, устраивающихся на работу, и об информационно-просветительской деятельности. Число кандидатов, которые указали, что они подали заявления благодаря информационно-просветительской деятельности, увеличилось с 28 031 в 2012 году до 39 126 человек в первой половине 2014 года. Это свидетельствует о том, что информационно-просветительская работа оказывает все более ощутимое воздействие на подачу заявлений о приеме на работу.

Хотя поддержка со стороны государств-членов приветствуется, информационно-пропагандистская работа, предполагающая выезды на места, не зависит от способности того или иного государства-члена взять на себя часть расходов на организацию информационно-просветительских миссий. Направление информационно-просветительских миссий в государства-члены зависит от представительского статуса конкретного государства-члена и/или эффекта мультипликатора, т.е. способности данного государства-члена обеспечить доступ для граждан непредставленных или недопредставленных государств-членов. В зависимости от представительского статуса и степени заинтересованности данного государства-члена от Секретариата требуется определить, какие именно информационно-просветительские мероприятия принесут наибольшую отдачу с учетом имеющихся ограниченных ресурсов.

С 2002 года, когда была введена в действие система «Галактика», и по настоящее время, когда действует система «Инспира», в Организацию поступают заявления от кандидатов со всего мира. Участие в виртуальных карьерных ярмарках, проведенных на настоящий момент, приняли участие представители 188 стран и территорий.

<i>Краткое изложение рекомендации</i>	<i>Меры, принятые для выполнения рекомендации</i>
миссий и других информационно-разъяснительных мероприятий, включая сопоставление информационно-пропагандистской деятельности в 2013 и 2014 годах (пункт VIII.59).	В 2013 году состоялись поездки в следующие страны: Барбадос, Бельгия, Бразилия, Испания, Монголия, Оман, Польша, Португалия, Республика Корея, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соединенные Штаты Америки, Тринидад и Тобаго и Ямайка. В 2014 году объектом посещений были: Австралия, Канада, Китай, Норвегия, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соединенные Штаты Америки и Япония.
Консультативный комитет рекомендует обратиться к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить, чтобы бюллетень в доступной среде для инвалидов в Организации Объединенных Наций был окончательно доработан и принят в установленные сроки (пункт VIII.60).	Выполнено. Бюллетень ST/SGB/2014/3 опубликован 19 июня 2014 года.
Консультативный комитет подчеркивает, что существующие руководящие указания по организационной номенклатуре следует последовательно применять в отношении всех подразделений Секретариата, четко поясняя любые отступления от этих указаний. Более того, Комитет считает, что любые предложения о внесении изменений в эти руководящие принципы должны предоставляться Генеральной Ассамблее для рассмотрения (пункт VIII.61).	Данная рекомендация в настоящее время находится на рассмотрении. Существует намерение внести изменения в эти руководящие указания в контексте пересмотра административной инструкции по классификации.

Приложение III

Мероприятия, осуществлявшиеся в двухгодичный период 2014–2015 годов и не предусмотренные на 2016–2017 годы

<i>A/68/6 (Sect. 29C), пункт</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Число</i>	<i>Причина прекращения осуществления</i>
29C.41(b)(i)c.ii	Осуществление программ, связанных с использованием Комплексной системы управленческой информации, приблизительно для 100 участников	1	Это мероприятие является устаревшим, поскольку вместо старой ИМИС будет использоваться новая система планирования общеорганизационных ресурсов («Умоджа»). В связи с этим дополнительной подготовки не потребуется
29C.41(b)(i)c.iv	Осуществление программ, направленных на более эффективное использование сотрудниками применяемых в рамках всей Организации прикладных программ, включая прохождение аттестации на получение международного удостоверения пользователя компьютера и компьютерных программ техническими координаторами на уровне департаментов численностью 6000 человек	1	Данное мероприятие является устаревшим, поскольку программа аттестации на получение международного удостоверения пользователя компьютера была свернута
29C.41(b)(i)e.ii	Проведение ознакомительных занятий для вновь назначенных старших руководителей в Секретариате уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, включая инструктажи и обеспечение специально подготовленной документацией для приблизительно 20 участников	20	Сфера охвата этого мероприятия была расширена и теперь распространяется на все виды ознакомительных занятий и инструктажей для новых сотрудников
29C.41(b)(i)e.iii	Продолжение разработки и внедрения электронной программы профессиональной ориентации для новых сотрудников, предусматривающей дополнительные модули для сотрудников уровня директора		Сфера охвата этого мероприятия была расширена и теперь распространяется на все виды ознакомительных занятий и инструктажей для новых сотрудников
29C.41(b)(i)e.viii	Дальнейшее проведение программ, направленных на ознакомление сотрудников с возможностями работы по гибкому графику		Данное мероприятие является устаревшим. В настоящее время в каждом департаменте имеются координаторы по вопросам гибкого графика работы. Необходимости в такой практике больше не существует
29C.49(a)(ii)	Медицинские консультации и вакцинации в связи с поездками	1	В списке больше не фигурируют, поскольку вакцинация теперь проходит по разделу 29C.54(a)(i) «Медицинские осмотр, консультации и иммунизация», а медицинское консультирование обеспечивается либо в ходе консультаций, либо обследований
29C.49(a)(iii)	Диагностические процедуры: лабораторные анализы	1	В списке больше не фигурирует в связи с закрытием лаборатории
29C.49(a)(v)e	Содействие разработке мер профилактики психического здоровья и психосоциального благополучия персонала	1	Заменено новым показателем оценки и мониторинга психосоциального состояния персонала

Раздел 29С Управление людских ресурсов

<i>A/68/6 (Sect. 29C), пункт</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Число</i>	<i>Причина прекращения осуществления</i>
29C.49(b)(iv)	Вынесение рекомендаций в отношении выплаты пособий на иждивенцев и специальных субсидий на образование	1	Снижен уровень активности, хотя контроль за осуществлением этого мероприятия по-прежнему ведется, его масштабы настолько незначительны, что не представляют большого значения с точки зрения информирования о них Генеральную Ассамблею
29C.49(d)(i)	Соблюдение требований в отношении хранения запасов, документально закрепленных в инструкциях Отдела медицинского обслуживания Организации Объединенных Наций, касающихся событий, неблагоприятно сказывающихся на здоровье людей	1	Осуществление этого мероприятия прекращено, поскольку данная деятельность не является эффективной с точки зрения оценки ее последствий для конечных пользователей
29C.49(d)(iv)	Осуществление по инициативе различных медицинских учреждений Организации Объединенных Наций во всем мире программ обследования на ВИЧ и консультирования ВИЧ-инфицированных, с тем чтобы больше сотрудников знали о том, являются ли они носителями ВИЧ	1	Выполнено
29C.49(d)(v)a	Повышение готовности различных мест службы и страновых отделений к принятию мер в связи с инцидентами с большим числом жертв путем подготовки по этим вопросам 200–250 сотрудников в семи местах службы ежегодно для создания на местах потенциала экстренного реагирования	1	Подготовка сотрудников для обеспечения экстренного реагирования в чрезвычайных ситуациях не входит в задачу Отдела медицинского обслуживания; этими вопросами занимается Группа учебной подготовки Департамента по вопросам охраны и безопасности
29C.49(e)(ii)	Укрепление и совершенствование общих функций системы “EarthMed” и облегчение пользования ею путем выпуска новой версии	1	Выполнено
Всего		30	